Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives jeunesse de DRHC

Rapport final

Services d'évaluation
Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

février 2000

SP-AH105-02-00F

Remerciements

La présente étude sur la Stratégie emploi jeunesse a été effectuée par Goss Gilroy Inc. pour la Direction générale de l'Évaluation et développement des données de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), et sous la direction de cette dernière. L'équipe de Goss Gilroy Inc. était principalement responsable de la mise au point de la méthode, de la collecte d'information et de données ainsi que de l'analyse.

L'équipe de gestion de la Direction générale de l'Évaluation et développement des données aimerait remercier les personnes qui ont contribué à cette étude, tout particulièrement les participants de Jeunes stagiaires Canada, Jeunesse internationale et de Stages en sciences et en technologie ainsi que leurs employeurs et leurs promoteurs qui ont consacré énormément de temps à communiquer des renseignements sur les stages. Nous remercions également ceux et celles qui ont participé au projet, en accordant des entrevues aux évaluateurs, d'avoir aussi pris le temps de fournir les renseignements qualitatifs nécessaires à cette évaluation formative.

Nous sommes reconnaissants aux gestionnaires et aux employés de la Direction des Initiatives jeunesse, à l'administration centrale, qui ont collaboré au parachèvement de l'évaluation formative.

Table des matières

Résumé i

Réponse de la direction ix

1. Introduction 1
1.1 But et disposition du présent rapport 1
1.2 Grandes lignes de la Stratégie emploi jeunesse 1
1.2.1 Historique de la SEJ 1
1.2.2 Objectifs 2
1.3 Ressources et composantes du programme 3
1.3.1 Ressources du programme 3
1.3.2 Composantes du programme 5
1.4 Portée de l'évaluation 8
1.5 Méthode 9

2. Profil de la jeunesse 13
2.1 Tendances relatives à la jeune population 13
2.2 Éducation 14
2.3 Marché du travail 16

3. Justification des programmes de stages pour les jeunes de DRHC 19
3.1 Introduction 19
3.2 Justification des programmes de stages pour les jeunes 19
3.3 Ciblage 20
3.4 Besoins des employeurs et des promoteurs 23
3.5 Caractéristiques et besoins des participants à JSC 25
3.6 Stages en sciences et technologie 25

4. Caractéristiques de conception des initiatives jeunesse de DRHC 29
4.1 Introduction 29
4.2 Systèmes de suivi et de surveillance de la clientèle utilisée dans le cadre des programmes de stages pour les jeunes 29
4.3 Autres caractéristiques de conception des programmes relatives à des composantes précises de la SEJ 31
4.3.1 Jeunes stagiaires Canada 31
4.3.2 Volet information 31
4.3.3 Centre de resources humaines du Canada pour étudiants (CRHC-E) 34
4.4 Rôles et responsabilités 35

106-02618/

5. Résultats et effets attribuables aux programmes 37
5.1 Introduction 37
5.2 Jeunes stagiaires Canada 37
5.2.1 Répercussions 37
5.2.2 Effets attribuables au programme 43
5.3 Programme de stages en sciences et technologie 45
5.4 Programme Jeunesse internationale 47
5.5 Programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs 47

6. Questions interministérielles 51
6.1 Introduction 51
6.2 Mise en œuvre 51
6.3 Rôles et responsabilités 51
6.4 Coordination interministérielle 52
6.5 Valeur ajoutée 52
6.6 Durabilité 53

Bibliographie 55

Annexe A : Profil des participants à JSC 57

Annexe B : Profil du programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs 59

Liste des tableaux

Tableau 1.1 Combinaison du financement régulier et nouveau 4

Tableau 2.1 Tendances relatives à la jeune population : réelles et prévues, de 1976 à 2016 13
Tableau 2.2 Taux de réussite des études secondaires (%) chez les personnes âgées de 22 à 24 ans 15
Tableau 2.3 Inscriptions au niveau collégial et universitaire, de 1976 à 1996 15
Tableau 2.4 Taux de participation à la vie active chez les jeunes, de 1976 à 1996 ... 16
Tableau 2.5 Taux d'emploi chez les jeunes selon le niveau de scolarité, de 1976 à 1996 17
Tableau 2.6 Taux de chômage chez les jeunes et les adultes, de 1976 à 1997 18
Tableau 2.7 Revenu annuel moyen en 1995, selon le niveau d'instruction femmes et hommes 18

Tableau 3.1 Avantages de parrainer et d'embaucher des jeunes (plus d'une réponse pouvait être fournie) 23
Tableau 3.2 Mesure dans laquelle les promoteurs et les employeurs estiment qu'on a répondu aux besoins des stagiaires 24

Tableau 4.1 Comment les promoteurs et les employeurs ont pris connaissances de l'existence de la SEJ? (plus d'une réponse pouvait être fournie) 32
Tableau 4.2 Comment les participants qui avaient entrepris un stage ont entendu parler de l'existence du programme? 33

Tableau 5.1 Situation actuelle des participants qui ont terminé leur projet 38
Tableau 5.2 Aspirations professionnelles des jeunes qui sont toujours à l'embauche de l'employeur participant à JSC 38
Tableau 5.3 Influence du programme sur les projets et les attentes 39
Tableau 5.4 Selon vous, que feriez-vous en ce moment si vous n'aviez pas eu d'emploi dans le cadre du projet JSC? 40
Tableau 5.5 Types de formation offerte par les employeurs, par région (les participants pouvaient fournir plus d'une réponse) 41
Tableau 5.6 Satisfaction à l'égard de divers aspects du projet JSC 41
Tableau 5.7 Utilité du travail effectué par le stagiaire 42
Tableau 5.8 Les employeurs auraient-ils embauché quelqu'un sans l'existence du programme, et ce par région? 42
Tableau 5.9 Les employeurs auraient-ils embauché quelqu'un sans l'existence du programme? 43
Tableau 5.10 Si un stagiaire n'avait pas été embauché, qui aurait effectué le travail? (plus d'une réponse pouvait être fournie) 43

Tableau 5.11 Sans l'aide financière de DRHC, l'employeur aurait-il embauché quelqu'un pour faire le travail? 44
Tableau 5.12 Taux de satisfaction des promoteurs et des employeurs à l'égard de divers aspects du programme 44

Tableau A1 Caractéristiques démographiques et sociales des participants au programme JSC 58

Tableau B1 Caractéristiques démographiques et sociales des participants au programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs 60
Tableau B2 Classification type des industries, par province 61
Tableau B3 Nombre d'employés 61
Tableau B4 Étudiants qui ont reçu du counselling dans le cadre de la participation au programme, par province 62
Tableau B5 Étudiants qui ont pris part à un colloque dans le cadre de la participation au programme, par province 63

Résumé

L'objectif de l'évaluation formative est d'examiner le processus de mise en oeuvre d'un programme à son tout premier stade afin de vérifier si celui-ci est conforme à la conception et au plan originaux; de faire le point sur la question de l'acceptation, sur le processus de prestation et la satisfaction des participants, et d'anticiper les résultats du programme.

L'évaluation formative porte sur un groupe précis de programmes de DRHC à l'intention des jeunes dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ). À la demande du Conseil du Trésor, elle examine également le rôle de coordination de la stratégie jeunesse interministérielle assumé par DRHC et certains aspects interministériels de la Stratégie emploi jeunesse.

L'évaluation formative sera suivie d'une évaluation sommative qui sera effectuée en l'an 2000. L'évaluation sommative mettra l'accent sur les répercussions relatives à l'emploi dans le cadre des programmes Jeunes stagiaires expérience professionnelle de DRHC.

Vue d'ensemble de la SEJ

En février 1997, le ministre de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a annoncé la création d'une approche horizontale pour traiter des questions touchant les jeunes, à savoir la Stratégie emploi jeunesse. Le gouvernement du Canada a annoncé que cette stratégie aiderait les jeunes à acquérir de l'expérience professionnelle, ce qui leur permettrait d'effectuer avec succès la transition de l'école au travail. Dans la même foulée, le gouvernement du Canada a consacré à la SEJ la somme de 315 millions de dollars échelonnée sur trois ans. Ces fonds ont été utilisés par 12 ministères et organismes fédéraux, qui ont intégré leurs programmes à sept initiatives jeunesse s'inscrivant dans le cadre de la stratégie. Le 7 décembre 1998, la SEJ a été renouvelée et est devenue permanente, disposant d'un budget annuel de 155 millions de dollars.

L'intégration des programmes jeunesse à la SEJ a été rendue possible en modifiant les programmes existants et en en créant de nouveaux. Pour sa part, DRHC a procédé à l'intégration de ses programmes jeunesse, à savoir Service jeunesse Canada (SJC), Jeunes stagiaires Canada (JSC) et Objectifs emplois d'été pour étudiants (OEEE). De plus, les programmes suivants ont été créés : Jeunesse internationale (JI), Stages en sciences et technologie et le volet information de la SEJ.

Objectifs

L'objectif premier des programmes jeunesse de DRHC, dans le cadre de la SEJ consiste à aider les jeunes à se préparer à l'emploi, à trouver et à garder un emploi

ainsi qu'à effectuer avec succès la transition de l'école au travail, le tout selon la situation qui existe au niveau local.

Ces mêmes programmes comportent aussi les quatre sous-objectifs suivants :

a) répondre aux besoins qu'ont les jeunes d'être renseignés;
b) permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience de travail et d'atteindre leur potentiel en tant que membres productifs de la société, grâce aux possibilités de stage dans différents domaines;
c) appuyer les jeunes qui se heurtent à de nombreux obstacles à l'emploi, en leur offrant la possibilité de prendre part à un travail d'équipe dans le cadre de projets communautaires;
d) aider les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire à se préparer à accéder au marché du travail en leur permettant d'avoir accès à des emplois d'été.

Processus d'évaluation

Portée de l'évaluation

Lorsque la SEJ a été mise en œuvre en 1997, certains des programmes jeunesse de DRHC étaient déjà en cours d'évaluation ou venaient d'être évalués. Ces programmes étaient SJC, Placement carrière-été, qui est la composante la plus importante d'Objectifs emplois d'été pour étudiants et le volet sectoriel de Jeunes stagiaires. Par conséquent, la présente évaluation formative porte principalement sur les autres interventions jeunesse de DRHC.

Plus précisément, l'évaluation formative traite de questions liées à la justification des programmes de stages pour les jeunes de DRHC et examine les caractéristiques nominales d'un groupe choisi d'initiatives jeunesse. Elle fournit également des résultats préliminaires sur le succès obtenu par Jeunes stagiaires Canada, Jeunesse internationale ainsi que les Stages en sciences et en technologie pour ce qui est d'aider les jeunes Canadiens à faire la transition de l'école au marché du travail.

En outre, l'évaluation formative comprend certaines activités relatives à l'établissement des profils des composantes suivantes : Centres de ressources humaines du Canada pour les étudiants, Prêts aux étudiants entrepreneurs et le volet information.

Enfin, l'évaluation elle examine également le rôle de coordination de la stratégie jeunesse interministérielle assumé par DRHC et certains aspects interministériels de la Stratégie emploi jeunesse.

Méthode

Les conclusions de l'évaluation formative de la SEJ ont été obtenues de diverses sources de données à l'aide des méthodes qui suivent :

Étude de la documentation. L'étude de la documentation est le prolongement d'un travail accompli précédemment. L'examen de la documentation portait notamment sur le document intitulé *Étude bilan sur l'efficacité des programmes d'emploi destinés aux jeunes*, qui a été rédigé en 1997 par DRHC.

Profil de la jeunesse. Un profil fournissant des perspectives historiques, actuelles et envisagées sur la population des jeunes au Canada a été tracé.

Enquête auprès des employeurs et promoteurs de l'emploi. L'enquête ciblant les employeurs et les promoteurs de l'emploi a donné lieu à 1 003 entrevues et a permis d'obtenir des renseignements sur les employeurs et les promoteurs qui participent aux programmes Jeunes stagiaires Canada (978 employeurs/promoteurs) et à Jeunesse internationale (25 promoteurs). Les renseignements recueillis ont permis de tracer un profil des employeurs et des promoteurs, de définir leurs rôles et de traiter de questions liées à la justification des programmes, à leur conception et à leur exécution ainsi qu'à la satisfaction à l'égard des programmes et de leurs résultats.

Enquête menée auprès des participants à Jeunes stagiaires Canada. L'enquête menée auprès des participants à Jeunes stagiaires Canada a permis d'effectuer 400 entrevues et de recueillir des renseignements sur les caractéristiques des stagiaires durant l'exercice 1997-1998, sur leur expérience dans le cadre des programmes, sur leur perception de la conception et de l'exécution des programmes ainsi que sur les résultats immédiats de ceux-ci.

Études de cas et visites sur place. Les études de cas portent sur plusieurs composantes, plus précisément Jeunes stagiaires Canada (six visites sur place), Jeunesse internationale (quatre études de cas), Centre de ressources humaines Canada — Étudiants (trois visites sur place) et la sous-composante Salons de l'emploi (deux études de cas), qui fait partie du volet information de la SEJ.

Étude de la documentation et des données administratives. Cette étude a porté principalement sur la mesure dans laquelle des données pertinentes sont recueillies afin d'appuyer la surveillance des programmes de stages pour les jeunes et l'évaluation de leurs répercussions. L'examen a notamment porté sur les systèmes suivant : le Système national des services d'emploi (SNSE), CONTACT IV et le fichier Planification de l'emploi Canada-1 (PEC-1).

Entrevues avec des répondants clés. Des entrevues ont été menées auprès de représentants de DRHC, d'autres ministères participant à la SEJ, de comités interministériels et de conseils sectoriels. D'autres entrevues ont été effectuées auprès de 43 participants au programme Stages en sciences et technologie.

Principales conclusions

Justification des programmes de stages pour les jeunes de DRHC dans le cadre de la SEJ

Après examen de la documentation, l'analyse portant sur la justification (ou raisons) des stages jeunesse dans le cadre de la SEJ a été divisée en deux parties, à savoir la justification de la mise en œuvre de ce genre de programme et les types de jeunes susceptibles d'y participer. L'évaluation formative a permis de constater que la documentation favorise les interventions qui permettent de choisir avec soin les groupes qui devraient participer à des programmes d'intervention sur le marché du travail (PIMT), tel que Jeunes stagiaires Canada. La documentation portant sur les programmes de DRHC ne fournit que des lignes directrices très générales sur la structure et le contenu des stages ainsi que des critères généraux d'admissibilité. Le vaste éventail de participants aux programmes accentue le risque que des ressources aient été attribuées à des jeunes qui auraient réussi leur transition de l'école au travail sans l'aide du programme. Comme l'indique la documentation, un ciblage soigneux des PIMT n'est pas chose simple en ce qui a trait à l'établissement d'objectifs bien précis.

Pour les programmes de jeunes stagiaires, sous l'égide de la SEJ, DRHC fournit des fonds à des associations des secteurs privé et public et à des organismes non gouvernementaux afin qu'ils élaborent des projets qui offrent à des jeunes sans emploi et sous-employés de l'expérience professionnelle au sein de leur marché du travail local et dans le secteur de l'économie qui connaît une croissance. La majorité des employeurs et des promoteurs interrogés dans le cadre de l'évaluation ont indiqué que le programme Jeunes stagiaires Canada est utile pour l'insertion professionnelle des stagiaires. Employeurs et promoteurs conviennent que les stages permettent d'acquérir de nouvelles compétences, de mieux comprendre les attentes liées à une situation professionnelle et d'assurer aux stagiaires une expérience de travail se rattachant à leurs aspirations professionnelles. Il convient de faire remarquer que pour toutes les questions concernant ce sujet, les promoteurs ont jugé les stages plus utiles que les employeurs. Peut-être est-ce parce que les stages des promoteurs sont généralement plus détaillés et comportent divers modules et bien souvent de la formation, tandis que ceux des employeurs n'assurent dans bien des cas que de l'expérience de travail.

Conception des programmes de stages pour les jeunes

Dans l'évaluation formative, on a traité de questions associées au bien-fondé du système de suivi et de surveillance de la clientèle utilisé pour recueillir de l'information sur les participants et sur les interventions pour chacun des programmes de stages de DRHC à l'intention des jeunes. La principale conclusion relative à la conception des programmes se rattache aux systèmes de suivi et de surveillance (Contact IV et le SNSE). Plus précisément, l'évaluation a permis de constater que des renseignements sur de nombreux participants aux stages pour les jeunes n'étaient pas disponibles dans ces systèmes au moment de l'évaluation. L'information concernant

leur participation ne pouvait être obtenue qu'en communiquant avec les employeurs et les promoteurs, qui remettaient alors une liste des participants. Bien que cette situation occasionne des problèmes pour l'évaluation subséquente des programmes s'inscrivant dans le cadre des programmes de stages de DRHC pour les jeunes, les problèmes les plus graves se rattachent à l'incapacité de bien surveiller ces programmes de façon à assurer le respect des critères relatifs à la demande de participation, ainsi qu'au manque d'information liée aux résultats obtenus par les clients, lesquels serviraient à orienter l'élaboration des politiques et la planification en matière de gestion en ce qui concerne le ciblage des clients.

Résultats et effets attribuables aux programmes de jeunes stagiaires

Le peu de temps qui s'est écoulé (environ 6 mois) entre la fin de la participation aux projets pour les jeunes stagiaires et la collecte des données pour l'évaluation n'a pas permis d'évaluer toutes les répercussions et tous les effets des programmes. Par conséquent, l'évaluation formative a porté principalement sur des questions liées à la satisfaction, à la situation de l'emploi du moment et aux perspectives d'avenir.

Programme Jeunes stagiaires Canada

Selon une enquête menée auprès des participants à JSC, le programme les a aidés à acquérir de l'expérience et, au moment où a été réalisée l'évaluation, la moitié des personnes qui avaient terminé leur projet travaillaient toujours pour le même employeur. De plus, 17 % des participants travaillaient à temps plein pour un autre employeur, et 19 % travaillaient aussi à temps partiel pour un autre employeur.

Dans l'ensemble, les participants, les promoteurs et les employeurs se sont dits très satisfaits du programme JSC. La majorité des stagiaires interrogés (89 %) ont indiqué que le programme leur avait permis d'acquérir une expérience qui les aidera à obtenir le genre d'emploi qu'ils recherchent. Une autre proportion importante des répondants ont indiqué que la participation au programme les a aidés à faire des choix en ce qui concerne leurs études (67 %) et leur carrière (75 %). Seulement 43 % des participants se sont toutefois dits satisfaits de la rémunération obtenue.

Pour ce qui est des employeurs et des promoteurs du programme JSC, la grande majorité ont indiqué que le travail effectué par les stagiaires a été utile (70 % des employeurs et 90 % des promoteurs). Presque tous les répondants croyaient que l'expérience acquise améliorerait les chances des stagiaires de trouver un emploi à temps plein, les raisons les plus souvent invoquées étant l'expérience en milieu de travail, la formation structurée et l'expérience liée à la carrière. Cependant, 39 % des employeurs ont indiqué qu'ils auraient embauché quelqu'un pour occuper le poste du stagiaire sans le soutien fourni dans le cadre du programme JSC. De plus, 25 % de tous les employeurs ont dit qu'ils auraient embauché la même personne même s'ils n'avaient pas obtenu d'aide financière en vertu du programme.

Programme de stages en sciences et technologie

Les 43 participants au Programme de stages en sciences et technologie qui ont été interrogés ont manifesté un degré élevé de satisfaction à l'égard du programme, et ils ont indiqué que leur stage leur a permis d'acquérir de l'expérience et leur a donné une bonne occasion d'apprendre. Un peu plus de la moitié des stagiaires interrogés prévoyaient continuer de travailler pour le même employeur lorsque se terminerait leur participation au projet.

Bien que de nombreux conseils sectoriels aient indiqué que des postes étaient conçus spécialement pour les jeunes stagiaires, les répondants de deux des neufs conseils sectoriels ont affirmé que bon nombre de leurs stagiaires auraient été embauchés même sans l'aide du programme. Pour ce qui est des stagiaires, une faible majorité des participants interrogés (24 des 43 stagiaires) ont déclaré qu'ils occuperaient probablement un emploi (pas nécessairement chez le même employeur) s'ils ne participaient pas au programme de stages.

Le programme Jeunesse internationale

Selon les entrevues effectuées avec des stagiaires dans le cadre des quatre études de cas du volet international des projets de stages pour les jeunes, dans l'ensemble les jeunes participants sont satisfaits de leur stage. La plupart des stagiaires interrogés ont déclaré acquérir de l'expérience professionnelle et recommanderaient le programme à d'autres jeunes. Lorsqu'on les a interrogés sur un aspect particulier de leur stage, soit les indemnités et le salaire versés par les différents projets, les stagiaires ont toutefois exprimé un niveau moins élevé de satisfaction. Les quatre projets ayant fait l'objet de l'étude étaient en cours au moment de l'évaluation et aucun participant n'avait encore terminé son stage. Les employeurs ont affirmé qu'ils offriraient sans doute un poste au sein de leur entreprise à plusieurs stagiaires, à la fin du stage, si ceux-ci continuaient de fournir un niveau de rendement aussi satisfaisant tout au long du stage.

Questions interministérielles

En plus d'être responsable des programmes pour les jeunes mis en œuvre dans le cadre de sa SEJ, DRHC agit à titre de coordonnateur interministériel de la stratégie. Des conclusions sont présentées selon les grands thèmes suivants : la mise en œuvre de la SEJ, les rôles et responsabilités, la coordination interministérielle, la valeur ajoutée et la durabilité de la stratégie.

Les retards dans le lancement de la SEJ et l'annonce de programmes subséquents, jumelés au court délai pour l'accès au financement dans le cadre de la SEJ, ont, dans bien des cas, laissé peu de temps pour la mise en œuvre des programmes de la SEJ dans les ministères autres que DRHC. Bien qu'ayant éprouvé certaines difficultés sur le plan de la mise en œuvre, les ministères ont tout de même pu aller de l'avant avec la stratégie.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la stratégie, DRHC a reçu un mandat concernant la communication et la coordination de la SEJ, de façon à poursuivre essentiellement son mandat à court terme, qui était de présider la première réunion interministérielle. Principalement en raison de cette initiative de DRHC et de la collaboration de tous les ministères participants, on a pu établir une vision commune de la jeunesse, ce qui a conféré une orientation aux programmes de la SEJ au sein des autres ministères. Il semble donc que DRHC ait mené le dossier de la manière la plus efficace possible dans les circonstances.

Selon le point de vue des répondants de DRHC et des autres ministères, une stratégie interministérielle nationale d'emploi des jeunes comporte une valeur ajoutée. En effet, l'emploi des jeunes étant une question horizontale, la SEJ a incité les ministères à se concentrer davantage sur la jeunesse. Les objectifs des ministères ont été adaptés de façon à englober les questions relatives à la jeunesse. Les répercussions de cette concentration sur la jeunesse se voient par la capacité qu'ont eue les ministères de mettre en œuvre la Stratégie malgré les nombreuses questions problématiques du début.

Toutefois, bien que des améliorations aient été apportées depuis la mise en œuvre de la SEJ, de nombreuses questions ont été soulevées au sujet des responsabilités ministérielles. Par exemple, une des questions soulevées avait rapport à la composante internationale de la SEJ. Plusieurs ministères exécutent des programmes Jeunesse internationale et il semblerait qu'ils « sollicitent » les mêmes employeurs et promoteurs et, dans certains cas, les mêmes participants. Aussi, la multiplicité des programmes internationaux peut donner l'impression qu'il existe un chevauchement dans le cadre des programmes Jeunesse internationale de la SEJ.

Au moment où l'évaluation formative a été réalisée, la plupart des ministères ont déclaré que sans le financement de la SEJ, ils n'auraient pas eu l'argent nécessaire pour maintenir les programmes en vigueur. Dans bien des cas, les ministères ont également indiqué que le financement de la SEJ n'a pas été suffisant pour supporter les frais d'administration de leurs programmes internes. Plusieurs représentants ministériels ont exprimé la préoccupation suivante : si un manque de financement devait se produire, il serait très difficile de faire redémarrer l'exécution des programmes de la SEJ. Depuis qu'a été réalisée l'évaluation formative, le financement de la SEJ, qui devait se terminer le 31 mars 1999, a été rendu permanent.

Réponse de la direction

En se dotant de la Stratégie emploi jeunesse, dont la création a été annoncée par le ministre de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en février 1997, le gouvernement du Canada disposait d'une nouvelle façon d'offrir aux jeunes d'autres possibilités d'acquérir les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour réussir à s'intégrer à la population active. Au cours des trois ans d'existence de la Stratégie, 12 ministères et organismes, DRHC en tête, se sont partagés 315 millions de dollars. À la suite de l'annonce de février 1997, on a créé des comités interministériels qui ont constitué la base d'une approche horizontale et de l'engagement du gouvernement du Canada face aux jeunes et aux questions qui les intéressent.

DRHC a intégré à la Stratégie emploi jeunesse divers programmes destinés aux jeunes — programmes expressément créés ou modifiés à cette fin. Les nouveaux programmes sont : Jeunesse internationale, Stages en sciences et technologie et Initiatives d'information et de sensibilisation. On a modifié les suivants programmes : Service jeunesse Canada (SJC), Jeunes stagiaires Canada (JSC) et Objectifs emplois d'été pour étudiants.

Cette évaluation formative a permis à DRHC d'étudier la conception, le contenu et les méthodes de prestation des programmes, l'intérêt et la demande que plusieurs de ceux-ci ont suscités, y compris Jeunes stagiaires Canada et les Stages en sciences et en technologie et, enfin, les processus interministériels.

Les conclusions de l'évaluation prouvent l'importance qu'attachent les participants à l'expérience de travail acquise. D'après les employeurs et les promoteurs, les stagiaires se sont enrichis de nouvelles compétences et d'une expérience de travail valable. Ci-dessous figurent les trois grandes incidences de l'évaluation ainsi que les commentaires et les mesures que cette dernière à suscités à la Direction des initiatives jeunesse.

1) Les lignes directrices en matière de critères d'admissibilité et de participation aux programmes jeunesse devraient être plus précises.

Commentaires de la Direction des initiatives jeunesse : Les programmes sont dotés de modalités et de besoins des jeunes qui, fréquemment, se trouvent aux prises avec le fameux paradoxe « emploi-expérience de travail ». Les lignes directrices opérationnelles favorisent cette approche; on reconnaît toutefois que des critères d'admissibilité plus explicites seraient peut-être de nature à accroître l'efficacité des programmes. Au cours de exercice 1999-2000, la Direction étudiera dans quelle mesure on peut élaborer des critères d'admissibilité plus spécifiques dans le but de faciliter le ciblage des clients qui ont vraiment besoin des programmes jeunesse.

Dans *Prendre l'avenir en charge* (Rapport de 1996 du Groupe de travail ministériel sur la jeunesse), on concluait à la réussite de divers programmes d'emploi des jeunes — SJC, JSC et programmes d'emploi d'été du gouvernement. On reconnaissait toutefois que des initiatives supplémentaires s'imposaient si l'on voulait aider les jeunes à acquérir de l'expérience dans les domaines de la technologie et du marché international et, de façon plus évidente encore, si l'on voulait soutenir ceux qui doivent composer avec de multiples obstacles pour accéder au marché du travail.

Le gouvernement du Canada a réagi en assouplissant les modalités et conditions des programmes existants — notamment en élargissant l'admissibilité aux jeunes ayant entre 15 à 30 ans — et en s'assurant que l'on répondait aux besoins cernés par les jeunes, par les employeurs, par les organismes non gouvernementaux et par d'autres partenaires. Dans le budget fédéral de février 1998, on annonçait la création de la Stratégie canadienne pour l'égalité des chances, une stratégie globale qui, si elle ne fait pas partie intégrante de la Stratégie emploi jeunesse, s'assortit de fonds supplémentaires expressément destinés aux initiatives ciblant les jeunes qui doivent faire face à de multiples obstacles à l'emploi. Tous les jeunes sans emploi auront ainsi la possibilité d'en profiter par le truchement des programmes et des services.

2) Il faut améliorer considérablement les systèmes de contrôle et de suivi de la clientèle qui servent, dans le cadre des programmes de stages de DRHC pour les jeunes, à recueillir des renseignements sur les participants et les interventions.

Commentaires de la Direction des initiatives jeunesse : La mise en œuvre des systèmes de contrôle et de suivi de la clientèle est source de préoccupation constante non seulement pour les programmes de stages pour les jeunes, mais pour tous les secteurs qui doivent assurer la prestation de programmes actifs axés sur le marché du travail. Cette situation est tributaire d'un certain nombre de problèmes et on a pris des mesures pour tenter d'y remédier.

Dans l'ensemble, les problèmes reliés aux systèmes ont trait à la capacité de réaliser des programmes — et d'autres interventions — destinés aux jeunes au sein des directions de la Direction générale de l'investissement dans les ressources humaines. On a renforcé les systèmes traditionnels (SNSE et Contact IV) pour tenir compte des exigences pertinentes. Depuis le renouvellement de la SEJ, on a pris en considération les questions relatives à la capacité en la matière — ressources supplémentaires mises à la disposition des régions et de l'administration centrale. Étant donné que la prestation du programme est très décentralisées, la responsabilité du contrôle et du suivi relève des bureaux régionaux et locaux. Toutefois, la Direction des initiatives jeunesse continuera à offrir un soutien à l'échelle nationale en s'efforçant de répondre aux besoins en matière de ressources pour le suivi, et en aidant les régions à mettre en œuvre leurs activités de contrôle et de suivi des clients.

La Direction des initiatives jeunesse s'est engagée à organiser régulièrement des conférences téléphoniques avec les régions et à poursuivre le développement et la

mise en œuvre du réseau ODIN (*On-Line Data Information Network*), système qui assure la cohérence en matière de prestation et de contrôle des programmes et des activités reliés aux projets et de communication des meilleures pratiques. L'Administration centrale a fermement l'intention d'aider les régions à s'attaquer aux questions relatives à la capacité — formation du personnel, tenue d'ateliers régionaux et élaboration commune d'instruments supplémentaires aptes à rendre plus efficaces les démarches de prestation, de contrôle et de suivi des programmes pour les jeunes.

3) **En ce qui concerne le processus interministériel, il faudrait revoir la prestation du volet Jeunesse international de la Stratégie emploi jeunesse pour assurer une approche coordonnée entre les ministères et éviter le chevauchement et le double emploi pour ce qui est de la clientèle et de la mise en œuvre des programmes.**

Commentaires formulés et mesures prises par la Direction des initiatives jeunesse : C'est d'abord à DRHC qu'incombe la coordination interministérielle de la Stratégie emploi jeunesse dont les programmes et expériences de travail s'articulent autour de trois volets : « international », « sciences et technologie » et « été ». L'évaluation formative a permis d'adapter l'approche horizontale et la coordination du processus interministériel.

On a renouvelé la SEJ en décembre 1998. Depuis, les deux comités interministériels existants, Sciences et technologie et International ont convenu de se réunir à tous les mois pour débattre de questions de nature opérationnelle. Les comités offrent une tribune où aborder les questions de politique opérationnelle — admissibilité des clients et des promoteurs, durée des stages, clients réitérants. Dans le cadre de ce forum, on se communique l'information et les meilleures pratiques pertinentes, on « partage » produits et instruments et on coordonne les démarches afférentes à la responsabilité et au suivi financier — pour ce qui est des promoteurs, des clients et des ministères. Ces comités continueront à assumer la responsabilité au chapitre du processus semestriel de réaffectation et d'examen des ressources financières.

On a mis sur pied deux autres comités interministériels : le Comité des communications et le Comité de l'évaluation et on prévoit en créer un autre, de niveau supérieur (directeur général) — le Comité des politiques interministérielles – qui assurera le leadership stratégique pour ce qui concerne les ministères prenant part à la Stratégie emploi jeunesse.

En conclusion, l'évaluation formative a offert une première possibilité d'examen des composantes clés de la SEJ, notamment des programmes de stages pour les jeunes. Elle a aussi permis d'adapter les programmes, d'étudier le processus horizontal et de réagir aux questions et aux craintes dès le début de la réalisation de la SEJ.

1. Introduction

1.1 But et disposition du présent rapport

Le but du présent rapport est de donner un aperçu des résultats obtenus au cours de l'évaluation formative du programme Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives jeunesse administrées par DRHC dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse. Cette évaluation examine le rôle de coordination de la stratégie interministérielle assumé par DRHC. Le présent rapport est disposé comme suit : la section 1.0 donne un aperçu des principaux éléments de la Stratégie emploi jeunesse et résume la portée de l'évaluation formative ainsi que la méthode adoptée pour sa réalisation; la section 2.0 présente un profil des jeunes; la section 3.0 traite de la raison d'être des programmes de stages de DRHC pour les jeunes dans le cadre de la SEJ; la section 4.0 porte sur la conception des programmes de stages pour les jeunes et de certaines autres initiatives jeunesse; la section 5.0 traite des résultats et des effets attribuables à ces programmes; et la section 6.0 porte sur les questions interministérielles. L'évaluation formative sera suivie en 2000 d'une évaluation sommative. Cette dernière traitera des répercussions liées à l'emploi des programmes de stages pour les jeunes d'expérience professionnelle de DRHC.

1.2 Grandes lignes de la Stratégie emploi jeunesse

1.2.1 Historique de la SEJ

Le gouvernement du Canada a reconnu l'importance, pour l'avenir économique du pays, d'investir dès aujourd'hui dans la main-d'œuvre de demain. À cette fin, il doit également reconnaître les besoins précis des jeunes et assurer leur participation à la vie active.

Selon Statistique Canada (données sur l'emploi de 1996), les jeunes Canadiens éprouvent de la difficulté à effectuer la transition de l'école au travail. En octobre 1996, le taux de chômage chez les jeunes était de 16,8 % comparativement à 8,7 % chez les Canadiens âgés de plus de 24 ans. Les jeunes adultes ayant un niveau de scolarité plus élevé jouissent de meilleures possibilités d'emploi, car le taux de chômage chez les jeunes qui détiennent un certificat d'études postsecondaires et/ou universitaires était de 11,4 % comparativement à 23,5 % chez ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

De nos jours, il est beaucoup plus difficile qu'autrefois de dénicher un premier emploi. Au printemps 1996, un groupe de travail sur les jeunes, en consultation avec des Canadiens de l'ensemble du pays, a recueilli de nombreux commentaires provenant de jeunes, d'employeurs et d'autres Canadiens à l'effet que le plus grand

défi qui se pose pour les jeunes d'aujourd'hui provient de ce que, par leur manque d'expérience, ils éprouvent de la difficulté à se trouver un premier emploi[1].

Le discours du Trône de 1996 faisait mention des difficultés auxquelles les jeunes Canadiens font face et défiait les partenaires de leur donner de l'espoir et des occasions ainsi que de leur créer des emplois. Dans le budget fédéral de février 1997, le gouvernement a réitéré ce message et en a fait un de ses objectifs.

Le 12 février 1997, le ministre de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a annoncé la création d'une approche horizontale pour traiter des questions touchant les jeunes, à savoir la Stratégie emploi jeunesse (SEJ). Le gouvernement du Canada a annoncé la création de cette Stratégie afin d'aider les jeunes à acquérir l'expérience de travail qui leur permettrait d'effectuer avec succès la transition de l'école au travail. Dans la même foulée, le gouvernement du Canada a attribué 315 millions de dollars pour la SEJ, somme répartie sur trois ans.

Ces fonds ont été utilisés par 12 ministères et organismes fédéraux, qui ont intégré leurs programmes dans sept initiatives jeunesse. Le 7 décembre 1998, la SEJ a été renouvelée et est devenue permanente, disposant d'un budget annuel de 155 millions de dollars.

L'intégration des programmes jeunesse à la SEJ a été rendue possible en modifiant les programmes existants et en en créant de nouveaux. Pour sa part, DRHC a intégré ses programmes jeunesse financés en vertu des fonds permanents obtenus du Trésor, à savoir Service jeunesse Canada, Jeunes stagiaires Canada et Objectif Jeunesse internationale emplois d'été pour étudiants. Les programmes suivants ont aussi vu le jour : Programme; Stages en sciences et technologie et la composante information de la SEJ. En plus d'être responsable des programmes de la SEJ, DRHC est chargé d'assurer la coordination interministérielle de la Stratégie emploi jeunesse.

1.2.2 Objectifs

Le principal objectif des programmes de DRHC est d'aider les jeunes à se préparer à l'emploi, à trouver et garder un emploi et à effectuer avec succès la transition de l'école au travail.

La Stratégie emploi jeunesse de DRHC finance des activités qui contribuent à atteindre ces objectifs en tenant compte de la situation locale. De manière plus précise, les quatre objectifs principaux sont les suivants :

- répondre aux besoins qu'ont les jeunes d'être renseignés en mobilisant des partenaires de la collectivité afin de stimuler l'intérêt pour les questions touchant la jeunesse ou de s'assurer que les renseignements nécessaires pour dénicher un

[1] Pour les employeurs, l'expérience de travail constitue un critère d'embauche de plus en plus important. Dans toutes les professions, il est devenu plus difficile de faire la transition de l'école au travail, peu importe le niveau de scolarité des jeunes.

emploi, acquérir des compétences, envisager des options de carrière et planifier pour l'avenir peuvent être obtenus facilement;

- permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience de travail et d'atteindre leur plein potentiel en tant que membres productifs de la société en offrant des stages dans des domaines comme les sciences et la technologie, le commerce et le développement international, l'entrepreneuriat et les partenariats sectoriels et communautaires;

- appuyer les jeunes qui se heurtent à de nombreux obstacles à l'emploi en leur offrant la possibilité de travailler en équipe dans le cadre de projets communautaires;

- aider les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire à se préparer à accéder au marché du travail en leur facilitant l'accès à des emplois d'été.

1.3 Ressources et composantes du programme

1.3.1 Ressources du programme

Au total, 281 millions de dollars ont été investis dans les programmes jeunesse de DRHC en 1997-1998, et 328 millions de dollars ont été attribués à ces mêmes programmes en 1998-1999. Ces fonds sont une combinaison du financement régulier attribué par le Trésor à DRHC et du nouveau financement pour la SEJ, en vertu de la partie 2 de la LAE. Le tableau 1.1 indique les ressources qui ont été affectées à chacun des programmes de DRHC pour les exercices 1997-1998 et 1998-1999.

TABLEAU 1.1
Combinaison du financement régulier et nouveau

Programmes	Nombre attendu de participants 1997-1998	Ressources 1997-1998 (en millions $)	Ressources 1998-1999 (en millions $)
Programmes existants			
Jeunes stagiaires Canada (JSC)	15 000	95*	90
Volet sectoriel de Jeunes stagiaires**	s.o.	20	18
Service jeunesse Canada (SJC)	5 000	50	100
Objectifs emplois d'été pour étudiants			
• Partenaires pour l'emploi d'été	*Campagne promotionnelle*	0,6 61	0,6 62
• Placement carrière-été	30 000	0,03	0,03
• Prêts aux étudiants entrepreneurs***	1 300 prêts		
• Centres de ressources humaines du Canada pour étudiants (CRHC-E) ****	830 étudiants	7	7
Composante de l'information			
• Internet • Numéro 1 800 • Publication *Connexion jeunesse* • Salons info jeunesse	*Campagne promotionnelle*	2 (répartis sur deux ans)	(voir note de la colonne précédente)
Total partiel — financement régulier		**236**	**278**
Nouveaux programmes			
Sciences et technologie (ST)	500	5	5
Jeunesse internationale	400	10	15
Objectifs emplois d'été pour étudiants — Placement carrière-été *****	15 000	30	30
Total partiel — nouveau financement de la SEJ		**45**	**50**
Total des ressources de la SEJ de DRHC (financement régulier et nouveau)		**281**	**328**

Source : Direction des initiatives jeunesse

* Comprend les 89 millions de dollars attribués pour JSC et les 6 millions de dollars consacrés à un projet-pilote (international).

** La composante sectorielle de Jeunes stagiaires Canada est financée par les fonds pancanadiens à la jeunesse, partie 2 de l'assurance-emploi.

*** Prêts aux étudiants entrepreneurs est offert par l'entremise de la Banque de développement du Canada.

**** Le financement du CRHC-E provient de F & E.

***** Placement carrière-été a obtenu 30 millions de dollars en 1996-1997 en provenance du nouveau financement de la SEJ, pour un total de 90 millions de dollars.

Par ailleurs, DRHC fournit pour ces programmes les services de nombreux agents des ressources humaines qui planifient, administrent et mettent en œuvre les différents programmes de la SEJ. Ces agents sont affectés à trois niveaux, à savoir l'Administration centrale, les administrations régionales et les Centres de ressources humaines du Canada. Pour l'exercice 1998-1999, DRHC déboursera un total de

9,6 millions de dollars pour fournir le personnel requis pour un déroulement efficace des programmes de la SEJ.

1.3.2 Composantes du programme

La Stratégie emploi jeunesse de DRHC est constituée de six programmes dont certains comportent plusieurs composantes. La présente section décrit tout d'abord les trois programmes jeunesse qui étaient déjà en vigueur lorsque la stratégie a été annoncée. Elle décrit ensuite les trois initiatives qui ont été adoptées dans le nouveau cadre de la Stratégie emploi jeunesse.

En résumé, ces initiatives pour les jeunes de DRHC assure de l'expérience de travail et un accès à de l'information pertinente concernant le marché du travail à des jeunes sans emploi ou sous-employés et à des étudiants, lorsque ceux-ci font la transition de l'école au travail et lorsqu'ils occupent leur premier emploi ou amorcent leur carrière. Ces programmes sont exécutés grâce à des partenariats avec le monde des affaires, des syndicats, l'industrie, des organismes a but non lucratif, les collectivités et d'autres ordres de gouvernement.

Élargissement des programmes existants dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse

Service jeunesse Canada (SJC)

La participation de *Service jeunesse Canada* à des projets communautaires et au travail d'équipe lui permet d'offrir des possibilités d'emploi aux jeunes qui se heurtent à de très nombreux obstacles lorsqu'il s'agit d'accéder au marché du travail. Les projets de SJC invitent les jeunes à investir leur temps, leur énergie et leurs compétences au sein de leur collectivité. Des projets communautaires valables conçus et mis en œuvre par des groupes expérimentés du milieu permettent aux jeunes d'acquérir de précieuses compétences professionnelles et en dynamique de la vie, tout en renforçant leur sens de la réalisation et leur participation au sein de leur collectivité.

Les participants sont de jeunes personnes (ayant habituellement moins de 30 ans) qui sont sans emploi, qui ne sont plus aux études et qui sont légalement autorisées à travailler au Canada. Les promoteurs de l'emploi sont des entreprises, des organisations (y compris des organismes à but non lucratif, des associations d'employeurs et de professionnels et des syndicats), des établissements de santé publique et d'éducation, des conseils de bande et de tribu ainsi que des administrations municipales.

La sélection des projets est fondée sur des éléments clés tels les besoins communautaires, le choix des groupes cibles, les compétences et l'expérience pertinentes, les possibilités d'emploi à long terme, les contributions des promoteurs et des partenaires et la disponibilité du financement.

Jeunes stagiaires Canada (JSC)

Composante communautaire

Ce programme offre aux jeunes des postes de débutant afin qu'ils effectuent une transition réussie de l'école au travail. Il vient également en aide aux jeunes désireux de voir leur entreprise prendre de l'expansion. JSC permet aux jeunes d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité et de l'expérience de travail pratique chez un employeur, de même que des compétences en gestion d'entreprise.

Les participants sont des jeunes, habituellement âgés de moins de 30 ans, qui sont légalement autorisés à travailler au Canada. Les partenaires sont notamment des établissements d'enseignement, des organismes non gouvernementaux, des entreprises privées, des organismes communautaires ainsi que d'autres paliers de gouvernement. Ces partenariats peuvent assurer des contributions financières ou « non financières ».

Le résultat principal de ce programme en ce qui concerne l'emploi est de donner aux jeunes une expérience de travail pratique chez un employeur, ce qui leur permettra de se dénicher un emploi.

Volet sectoriel de Jeunes stagiaires

Le volet sectoriel de Jeunes stagiaires est un travail de collaboration dont le secteur privé est le moteur, entre les gouvernements, l'industrie et les établissements d'enseignements et de formation. Il s'attaque au défi de créer des liens plus solides entre l'école et le monde du travail. L'objectif de Jeunes stagiaires du programme sectoriel vise à entraîner un changement systémique en encourageant et en appuyant la création de cheminements structurés, « propriété » des employeurs, des éducateurs et des jeunes participants, et ce, du système d'éducation aux emplois dans les industries en développement et en croissance.

Par l'entremise des Conseils sectoriels nationaux, les projets de Jeunes stagiaires du programme sectoriel fournissent des modèles de transition de l'école au travail qui sont à la fois novateurs et plus pertinents par rapport aux besoins du secteur privé et des jeunes participants.

Tous les partenaires, y compris ceux du secteur privé, apportent une contribution importante à ces projets. La contribution du gouvernement canadien est concentrée sur les coûts de développement « initiaux » et ne comprend pas le paiement de prestations de soutien du revenu. Ainsi, la prise en charge par le secteur privé et son engagement à obtenir des résultats s'accroissent, alors que la durabilité et la possibilité de répétition sont plus réalistes. De plus, grâce aux projets Jeunes stagiaires du programme sectoriel, les jeunes peuvent acquérir des connaissances et des compétences polyvalentes qui contribuent à assurer la mobilité de la main-d'œuvre canadienne.

Depuis 1994, des projets Jeunes stagiaires du programme sectoriel ont été lancés dans neuf secteurs : le Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CERAC), le tourisme, l'horticulture, la logistique, l'environnement, les appareils électriques et électroniques (AMEEEC), les logiciels, l'entretien d'aéronefs et les femmes dans les métiers et la technologie. Bien que certains projets soient d'une durée aussi brève que de neuf à dix-huit mois, la plupart s'étendent sur une période de deux à trois ans.

Objectifs emplois d'été pour étudiants

Le programme Objectifs emplois d'été pour étudiants comprend quatre composantes. Voici une description de chacune d'entre elles.

Le *Centre de ressources humaines du Canada pour étudiants* (CRHC-E) constitue la première composante. Dans le cadre de celle-ci, plus de 800 étudiants sont embauchés pour travailler dans le réseau CRHC-E, qui offre des services de placement d'été pour les étudiants. Cette composante prévoit également la tenue de séances d'information de groupe portant sur la rédaction de curriculum vitæ, la recherche d'emploi et la préparation pour une entrevue.

La deuxième composante, *Placement carrière-été*, est un programme de subventions salariales pour la création d'emplois liés aux choix de carrière des étudiants. Il s'agit de l'élément clé de l'initiative du gouvernement canadien en matière de création d'emplois pour les étudiants. Le programme vise à leur offrir une expérience de travail au cours des mois d'été et un soutien financier afin qu'ils puissent poursuivre leurs études l'automne venu.

Le programme *Prêts aux étudiants entrepreneurs*, la troisième composante, est en vigueur à Terre-Neuve, au Québec, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta, en Colombie-Britannique ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest (la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario offrent des programmes semblables à l'échelle provinciale). Le programme accorde une aide financière à des étudiants désireux de lancer une entreprise et à ceux qui font preuve de motivation et d'esprit d'entreprise en vue de créer leur propre emploi d'été.

La quatrième composante, *Partenaires pour l'emploi d'été*, a pour objectif de promouvoir l'embauche d'étudiants pour l'été et, dans ce contexte, le gouvernement et les entreprises travaillent ensemble afin d'encourager les employeurs à embaucher des étudiants.

Nouvelles initiatives adoptées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse

DRHC a créé de nouveaux programmes pour aider les jeunes à effectuer la transition de l'école au marché du travail et de répondre à leurs besoins d'information. Ces nouveaux programmes sont *Jeunesse internationale de DRHC*, *Stages en sciences et technologie* et la composant *information de la SEJ*. Voici une description de ces programmes.

Jeunesse internationale

Le programme *Jeunesse internationale de DRHC*, qui permet aux jeunes d'acquérir de l'expérience de travail à l'échelle internationale, est offert conjointement avec le secteur privé et des organismes non gouvernementaux. Les stages, qui touchent principalement le domaine du commerce et du développement international, offrent aux jeunes une bonne expérience de travail, de l'encadrement et la possibilité d'établir des contacts dans d'autres pays. En 1997-1998, le budget de ce programme s'élevait à 10 millions de dollars et permettait la tenue de 400 stages internationaux pour les jeunes.

Stages en sciences et technologie

Le programme *Stages en sciences et technologie* est mis en œuvre par dix Conseils sectoriels nationaux des ressources humaines dans des domaines liés aux sciences et à la technologie. Ces stages offrent à de jeunes Canadiens l'occasion d'acquérir une expérience de travail leur permettant d'obtenir de l'emploi de longue durée dans des secteurs en croissance de l'économie. En 1997-1998, le budget de ce programme a été de 5 millions de dollars et il devait procurer de l'expérience de travail à 500 jeunes.

Composante information de la SEJ

La composante *information de la SEJ*, qui vise à répondre aux besoins d'information des jeunes Canadiens, utilise la technologie, comme Internet, et des méthodes plus traditionnelles, comme le numéro 1 800, une publication annuelle intitulée *Connexion jeunesse* et des salons d'information sur l'emploi pour les jeunes qui sont tenus à divers endroits, comme des centres commerciaux. Le budget affecté à cette composante s'élève à deux millions de dollars répartis sur plusieurs années.

1.4 Portée de l'évaluation

Comme nous l'avons déjà indiqué, la Stratégie emploi jeunesse de DRHC est composée de programmes jeunesse permanents (SJC, JSC et OEEE) et des nouvelles initiatives (JI, Stages en sciences et technologie et la composante information de la SEJ). Lorsque la Stratégie a été mise en œuvre en 1997, certains des programmes jeunesse de DRHC, à savoir le programme SJC et la composante Placement carrière-été de l'OEEE, ainsi que SJC étaient déjà en cours d'évaluation ou venaient d'être évalués.

Par conséquent, la présente évaluation formative porte principalement sur les autres initiatives jeunesse de DRHC qui sont nouvelles ou qui n'ont pas encore été évaluées, à savoir JSC (composantes communautaires et sectorielles), JI et Stages en sciences et technologie. Huit questions génériques d'évaluation ont servi à orienter cette évaluation formative au regard des programmes jeunesse. Ce sont les suivantes :

	Questions génériques	Programmes
1.	En quoi la SEJ répond-elle aux besoins liés à l'emploi chez les jeunes?	JSC, S et T*
2.	Quel est le degré de satisfaction des jeunes participants à l'égard des divers aspects de la SEJ?	JSC, JI, S et T
3.	En quoi la SEJ répond-elle aux besoins des promoteurs et des employeurs?	JSC, S et T
4.	En quoi la SEJ aide-t-elle les jeunes à obtenir de l'emploi?	JSC, S et T
5.	En quoi la SEJ répond-elle aux besoins liés à l'emploi chez les jeunes?	JSC, S et T
6.	Quel est le degré de satisfaction des jeunes participants à l'égard des divers aspects de la SEJ?	JSC, JI, S et T
7.	En quoi la SEJ répond-elle aux besoins des promoteurs et des employeurs?	JSC, S et T
8.	En quoi la SEJ aide-t-elle les jeunes à obtenir de l'emploi, à améliorer leur situation professionnelle, à devenir travailleurs indépendants et à toucher un meilleur revenu?	JSC, JI, S et T

*S et T : Stages en sciences et en technologie

L'évaluation examine également certains aspects de la composante de l'information sur les jeunes et les autres sous-composantes de l'OEEE (Centres de ressources humaines Canada pour étudiants, le programme de prêts aux étudiants entrepreneurs et la composante de l'information) portant sur la prestation des programmes et les profils de diverses activités.

Enfin, à la demande du Conseil du Trésor, l'évaluation formative a aussi porté sur les questions dont il est question à la section 6 du présent rapport sous les rubriques : mise en oeuvre de la SEJ; rôles et responsabilités; coordination interministérielle; valeur ajoutée et durabilité.

1.5 Méthode

Le rapport qui suit présente les conclusions obtenues après l'analyse de diverses sources de données. Un résumé de chaque méthode est présenté ci-après. Au cours de l'évaluation formative, un des principaux problèmes qui s'est posé pour l'équipe chargée de l'enquête a été le manque d'information sur les participants pour soutenir les programmes de jeunes stagiaires et les besoins en matière de données. Les renseignements sur les participants aux stages n'ont pas été systématiquement entrés dans les bases de données électroniques. Il a donc été impossible d'établir un modèle d'enquête qui pourrait servir à l'évaluation de tous les participants ou à tracer un profil de leurs caractéristiques.

Profil de la jeunesse

Un profil fournissant des perspectives antérieures, actuelles et envisagées de la population des jeunes du Canada a été tracé. Cela a fourni un contexte pour l'analyse de l'évaluation et permettra au lecteur d'avoir un point de référence au moment de prendre connaissance des résultats de l'évaluation formative. Ce profil aidera également le lecteur à s'orienter dans le contexte de l'ensemble des jeunes par rapport à la population canadienne.

Étude de la documentation

L'étude de la documentation est le prolongement d'un travail accompli précédemment. L'examen portait notamment sur le document intitulé *Étude bilan sur l'efficacité des programmes d'emploi destinés aux jeunes* rédigé en juin 1997 par DRHC, et en particulier les parties qui traitent des programmes destinés à cibler les jeunes en situation de risque. La désignation de nouvelles études visant à examiner la documentation a été concentrée sur les programmes conçus pour les personnes qui ne sont pas sérieusement désavantagées et sur des questions touchant la « perte de poids mort » (fournir de l'aide à ceux qui auraient réussi sans cela) ainsi que sur le ciblage approprié.

Enquête auprès des employeurs et des promoteurs

L'enquête auprès des employeurs et des promoteurs a donné lieu à 1 003 entrevues et a permis de recueillir des renseignements sur les employeurs et les promoteurs qui participent aux programmes Jeunes stagiaires Canada et Jeunesse internationale[2]. Les renseignements recueillis ont permis de tracer un profil des employeurs et des promoteurs, et de traiter de questions liées à la justification des programmes, à leur conception et à leur exécution ainsi qu'à la satisfaction à l'égard des programmes et à leurs résultats.

Enquête menée auprès des participants au programme JSC

L'enquête menée auprès des participants fournit des données sur les stagiaires du programme Jeunes stagiaires Canada pour l'exercice 1997-1998. L'enquête a permis d'effectuer 400 entrevues et de recueillir des renseignements sur les caractéristiques des stagiaires, sur leur expérience dans le cadre des programmes, sur leur perception de la conception et de l'exécution des programmes ainsi que sur les résultats immédiats de ceux-ci.

Études de cas et visites sur place

Les études de cas portent sur plusieurs composantes de la SEJ, plus précisément sur JSC (six visites sur place), CRHC-E (trois visites sur place) et la sous-composante Salons de l'emploi (deux études de cas), qui fait partie du volet information de la SEJ.

---

[2] Sur l'ensemble des entrevues réalisées, 25 d'entre elles ont été menées auprès d'employeurs et de promoteurs du programme JI. En raison du nombre restreint, seuls les résultats combinés ont été publiés.

Examen du volet information de la SEJ

Le volet information constitue un aspect important des programmes administrés par DRHC dans le cadre de la SEJ. Toutefois, il semble être moins bien connu que certaines autres. C'est pourquoi un profil de ce volet a été tracé et une étude sur l'utilité de ses produits ou de ses « outils » a été réalisé et comporte une certaine évaluation de la part des jeunes.

Étude de la documentation et des données administratives

Cette étude a porté principalement sur la mesure dans laquelle des données pertinentes sont recueillies afin d'appuyer l'évaluation des répercussions des programmes de stages pour les jeunes.

Entrevues avec des répondants clés

Des entrevues ont été menées auprès de représentants de DRHC, d'évaluateurs et de gestionnaires de programmes d'autres ministères, de comités interministériels et de conseils sectoriels. D'autres entrevues ont été menées avec des participants au programme Stages en sciences et technologie.

2. *Profil de la jeunesse*

Ce profil est fondé sur des données démographiques de même que sur des renseignements portant sur la scolarité des jeunes et leur rendement sur le marché du travail. Il accorde une attention particulière aux changements de situation connus par les jeunes avec le temps et aux changements auxquels on peut s'attendre au cours des prochaines années. Cette approche chronologique nous permet de traiter de la mesure dans laquelle les défis et les difficultés qui se posent pour les jeunes continuent de changer. Il est à noter que dans le cadre de ce profil[3], un jeune est une personne âgée de 15 à 24 ans.

2.1 Tendances relatives à la jeune population

Comme le montre le tableau 2.1, la taille de la jeune population a changé considérablement au cours des 20 dernières années et elle continuera de le faire au cours des deux prochaines décennies. D'abord, nous pouvons constater qu'entre 1976 et 1996, la population des jeunes a baissé de 14 %. L'année 1976 marquait la fin de la croissance démographique entraînée par la génération issue du baby-boom (personnes nées entre 1946 et 1964), ce qui explique cette situation. La population des jeunes, en 1976, était donc assez importante.

TABLEAU 2.1
Tendances relatives à la jeune population : réelles et prévues, de 1976 à 2016

	1976*	1986*	1996**	2006***	2016***
Population des jeunes (000)	4 666	4 469	4 041	4 457	4 573
Proportion de jeunes dans l'ensemble de la population d'âge actif	30 %	25 %	20 %	19 %	18 %

Source : Statistique Canada.

* - Recensement (N° de cat. 91-537).
** - Tableau CANSIM 6367 (estimation postcensitaire).
*** - Tableau CANSIM 6900 (projections).

[3] La définition du terme jeunes utilisée dans ce profil a été choisie en raison de la disponibilité des données. À noter que cette définition est différente de celle qui est utilisée pour déterminer l'admissibilité aux programmes de la SEJ (jeunes de moins de 30 ans) et qu'elle peut donc avoir une incidence sur les conclusions pouvant être tirées de ce profil.

On s'aperçoit que non seulement la jeune population a diminué en chiffres absolus, mais aussi que sa taille comparativement à celle de l'ensemble de la population d'âge actif (les personnes âgées de 15 à 64 ans) a diminué encore plus. L'écart de 10 % entre 1976 et 1996 dans la proportion des jeunes au sein de la population totale en âge de travailler représente une diminution de 34 %, ce qui veut donc dire que les jeunes constituent maintenant une proportion beaucoup plus petite de l'ensemble de la population d'âge actif.

La projection démographique de la composition de la jeune population après 1996 permet d'entrevoir un accroissement de 16 % d'ici l'an 2016, ce qui ramènerait cette population à son niveau de 1976. Toutefois, la proportion des jeunes au sein de l'ensemble de la population active restera à son niveau de 1996 puisque la plupart des membres de la génération issue du baby-boom seront encore d'âge actif.

2.2 Éducation

En raison de la plage d'âge de la jeune population, notre exposé sur l'éducation des jeunes commence au niveau secondaire et est suivi d'un exposé au niveau collégial et universitaire.

Niveau secondaire

Les taux d'abandon et d'inscription constituent deux choix évidents d'indicateurs du niveau d'éducation au secondaire. Toutefois, ces indicateurs ne sont pas sans présenter d'inconvénients. Les taux d'abandon au niveau secondaire n'ont généralement pas été correctement saisis dans les sources de données administratives et, bien que les taux d'inscription soient disponibles, le manque de données chronologiques à l'échelle nationale pour ces taux rend difficile l'illustration de ces tendances. L'indicateur choisi pour cette analyse est plutôt le taux de réussite des études secondaires.

Le suivi de l'Enquête auprès des sortants, effectué conjointement par DRHC et Statistique Canada, indique que chez les personnes âgées de 22 à 24 ans en 1995, 85 % avaient terminé leurs études secondaires. Le pourcentage de personnes de sexe masculin à avoir terminé leurs études secondaires, qui s'établissait à 81 %, était de beaucoup inférieur à celui des personnes de sexe féminin, qui se situait à 89 %. Le tableau 2.2 illustre la façon dont ces pourcentages varient d'une province à l'autre, selon le sexe et dans l'ensemble.

TABLEAU 2.2
Taux de réussite des études secondaires (%) chez les personnes âgées de 22 à 24 ans

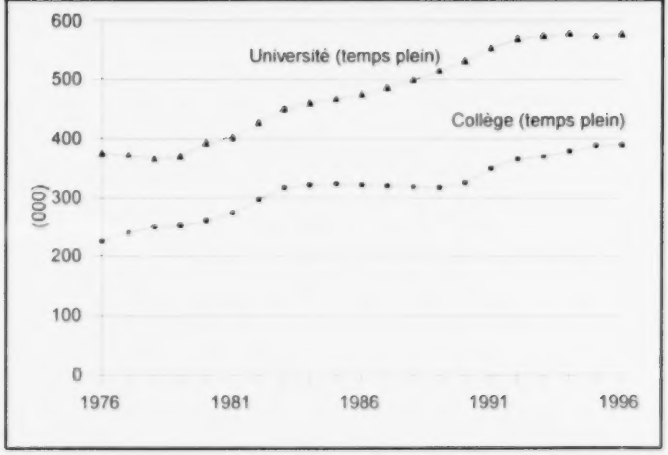
	Hommes	Femmes	Total
Canada	81	89	85
Terre-Neuve	76	82	79
Île-du-Pnnce-Édouard	76	85	80
Nouvelle-Écosse	82	88	85
Nouveau-Brunswick	80	91	86
Québec	76	86	81
Ontario	84	92	88
Manitoba	78	91	84
Saskatchewan	84	91	87
Alberta	82	91	86
Colombie-Britannique	85	88	86

Source : Suivi de l'Enquête auprès des sortants, 1995.

Niveau collégial et universitaire

Moins de la moitié des diplômés du secondaire (faisant partie du groupe présenté au tableau 2.2) se sont inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire ou supérieur un an après la tenue de l'enquête initiale. Cette proportion, qui atteignait 40 % en 1996, était le plus haut taux d'inscription de tous les pays membres de l'OCDE, et elle était même presque deux fois supérieure au taux moyen de 22 % pour ces pays. Statistique Canada a publié des données, présentées au tableau 2.3, qui révèlent que le taux d'inscription au niveau postsecondaire s'est accru constamment entre 1976 et 1996. De plus, la proportion d'étudiants *au sein de* la jeune population a augmenté et, bien qu'elle soit demeurée presque inchangée pour le groupe d'âge des 15 à 19 ans, elle a connu une croissance constante chez les 20 à 24 ans.

TABLEAU 2.3
Inscriptions au niveau collégial et universitaire, de 1976 à 1996



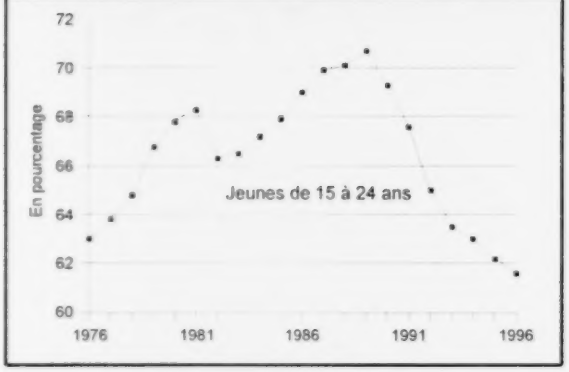
Nota : Estimations préliminaires pour l'inscription au niveau collégial en 1995 et en 1996 et l'inscription au niveau universitaire en 1996.

Source : Statistique Canada.

2.3 Marché du travail

Bien que les données relatives à la démographie et à l'éducation influent sur notre profil de la jeunesse, la question première porte sur l'évolution de la jeune au sein du marché canadien du travail. Pour y voir plus clair, nous avons utilisé certaines mesures et certains indicateurs se rattachant à la réussite sur le marché du travail. Comme le montre le tableau 2.4, le taux de participation à la vie active chez les jeunes au Canada présente une nette tendance à la baisse après 1989.

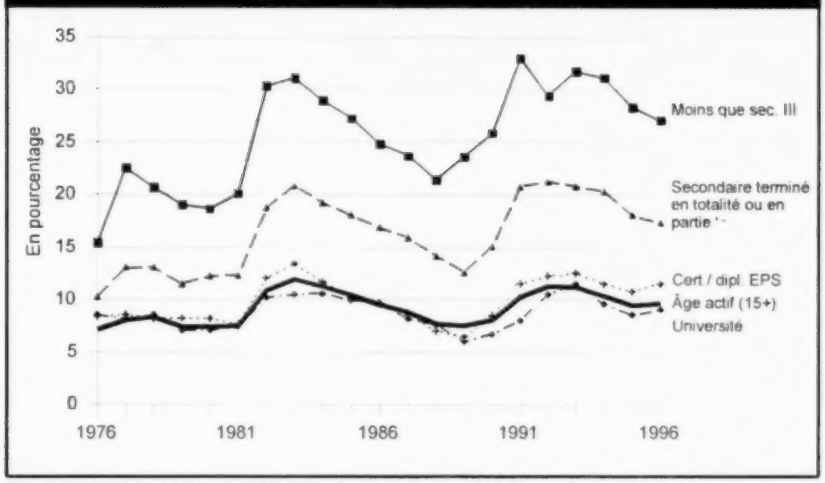
TABLEAU 2.4
Taux de participation à la vie active chez les jeunes, de 1976 à 1996



Source : Enquête sur la population active, au cours des années scolaires, de janvier à avril et de septembre à décembre, pour la décomposition, depuis 1989.

L'Enquête sur la population active indique que, depuis 1989, une proportion de 44 % de la baisse de la participation des jeunes à la vie active découle du nombre plus élevé d'inscriptions scolaires, tandis qu'une proportion de 38 % est attribuable à la baisse de la participation des étudiants au marché du travail. Les autres 18 % correspondent à la baisse du taux de participation des jeunes qui n'étudient pas. Un travail de recherche de DRHC « What is Happening to Canadian Youth? », Direction générale de la recherche appliquée [polycopié] de DRHC) indique que cette chute du taux de participation à la vie active est permanente et est liée à la perception que les jeunes ont de l'importance d'acquérir des compétences qui serviraient à assurer une présence plus stable et efficace au sein du marché du travail. Cette perception est confirmée au tableau 2.5 ci-après, qui indique que les jeunes ayant terminé des études postsecondaires — diplôme d'études postsecondaires ou universitaires — présentent un taux de chômage moins élevé que ceux qui ont seulement un diplôme d'études secondaires ou moins. Bien que cela ne soit pas mentionné au tableau 2.5, la tendance du taux de chômage chez les personnes ayant fait des études postsecondaires, sans toutefois détenir un certificat ou un diplôme, est légèrement plus élevée que chez celles qui détiennent une telle attestation.

TABLEAU 2.5
Taux d'emploi chez les jeunes selon le niveau de scolarité, de 1976 à 1996

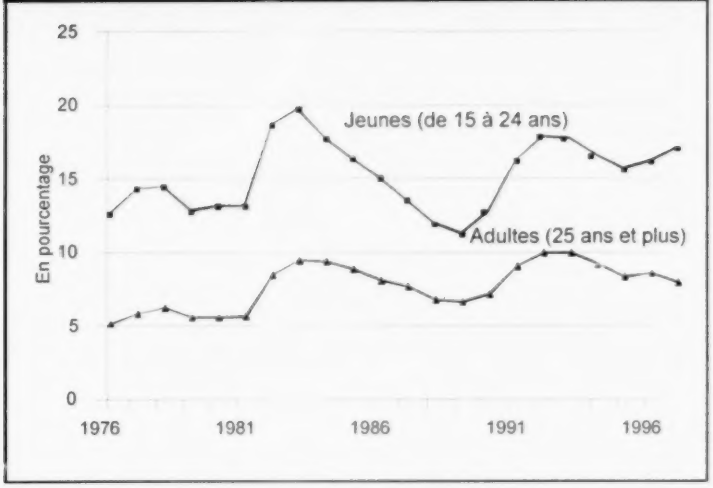


Nota : L'expression « âge actif (15+) » s'applique au taux de chômage global chez les Canadiens de 15 ans et plus, peu importe leur niveau de scolarité.

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles.

Il est à noter que le taux de chômage chez ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires s'est accru de façon marquée au cours des vingt dernières années. Le tableau 2.6 illustre, en double trait graphique, le taux de chômage chez les jeunes et celui des personnes de 25 ans et plus. Le taux de chômage chez les jeunes est presque le double de celui de la population âgée de 25 ans et plus. Les taux de chômage relativement élevés des années 1990 ont touché plus sérieusement les jeunes Canadiens que ceux qui sont âgés de plus de 25 ans. Les données de l'Enquête sur la population active pour l'année 1996 révèlent que pour la première fois au cours des 20 dernières années, les deux taux de chômage ont pris des directions opposées, la situation chez les jeunes se détériorant pendant que les plus de 25 ans avaient une meilleure chance que l'année précédente de décrocher un emploi. Bien qu'une année ne constitue pas une tendance, ces résultats peuvent toutefois indiquer la difficulté que les jeunes ont éprouvée à saisir les possibilités d'emploi qui se sont présentées en 1996. Si c'est le cas, il s'agit d'un phénomène bien différent de celui qui s'est produit en 1983, alors que les jeunes ont profité d'une croissance de l'emploi beaucoup plus élevée que dans le cas des adultes de 25 ans et plus.

TABLEAU 2.6
Taux de chômage chez les jeunes et les adultes, de 1976 à 1997



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles.

Un regard au tableau 2.7 indique que la moyenne des revenus annuels varie selon le niveau de scolarité atteint. Chez les personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires, le revenu est beaucoup plus élevé que chez celles qui n'en n'ont pas.

TABLEAU 2.7
Revenu annuel moyen en 1995, selon le niveau d'instruction, femmes et hommes

Niveau d'instruction	Femmes	Hommes
Moins que le secondaire III	14 037 $	22 631 $
Études secondaires partielles	11 723 $	21 928 $
Diplôme d'études secondaires	18 887 $	28 544 $
Études postsecondaires partielles	15 047 $	23 656 $
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	21 514 $	33 148 $
Diplôme universitaire	32 489 $	47 610 $

Source : Statistique Canada, N° de catalogue 13-217-XPB, janvier 1997.

Bien que les taux de chômage chez les jeunes qui terminent des études postsecondaires soient comparables à ceux de la population active des 15 ans et plus, les taux de chômage des jeunes ayant une éducation de niveau secondaire ou moins sont beaucoup plus élevés. De même, les revenus des personnes ayant terminé des études postsecondaires sont de beaucoup supérieurs à ceux des personnes qui n'ont pas atteint ce niveau de scolarité.

3. *Justification des programmes de stages pour les jeunes de DRHC*

3.1 Introduction

Cette section traite de la justification des programmes, mais seulement en ce qui concerne les programmes de stages de DRHC qui s'inscrivent dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse. Comme nous l'indiquons dans la section 1, les programmes SJC, Placement carrière-été et le volet sectoriel de Jeunes stagiaires ont été évalués récemment et ces évaluations ont traité des questions relatives à la justification de ces composantes.

En ce qui concerne les programmes de stages pour les jeunes, il importe de diviser en deux parties l'exposé portant sur la justification. Premièrement, quelle aurait été la justification (raisons) de la mise en œuvre des types de programmes de stages pour les jeunes envisagé pour la Stratégie emploi jeunesse? Deuxièmement, quelle aurait été la justification du choix de cibler tel ou tel type de jeunes susceptibles de participer à ces programmes? Dans la présente section, nous avons recours à l'étude de la documentation pour traiter de ces deux questions. Nous examinons ensuite certains résultats d'enquêtes menées auprès d'employeurs participant à JSC, de promoteurs et de participants afin d'analyser en quoi ces programmes répondent aux besoins des stagiaires et des employeurs. La dernière partie du chapitre trace un profil préliminaire des stagiaires en sciences et en technologie et décrit un certain nombre de besoins des employeurs et des promoteurs.

3.2 Justification des programmes de stages pour les jeunes

Les programmes de stages pour les jeunes qui font partie de la Stratégie emploi jeunesse, sont en quelque sorte l'amalgame de programmes de subventions salariales (où le gouvernement défraie une partie du salaire des participants) et de programmes d'enseignement fondé sur le travail (où les employeurs/promoteurs reçoivent des subventions pour fournir une combinaison d'expérience de travail et de formation professionnelle). À un niveau très général — avant même de songer aux moyens d'offrir ces stages — la documentation appuyait fortement la tenue de tels stages.

Layard et coll. (1991, pp. 472-473) affirment qu'« un des principaux facteurs déterminants du taux de chômage est le degré d'efficacité de la recherche effectuée par le chômeur » et que le gouvernement peut améliorer cette « efficacité de la recherche » de deux façons :

> Premièrement, adopter une ligne plus dure pour les prestations (offertes aux chômeurs), et deuxièmement, offrir une aide active en matière de formation et de

> services d'emploi. Ainsi, les prestations peuvent être rendues moins alléchantes si on en réduit le montant, si on en raccourcit la durée et si on en rend la période d'admissibilité plus courte. [...] Toutefois, de nombreuses personnes ont besoin d'une aide active pour se rendre aptes au travail et persuader les employeurs de leurs aptitudes. [...] Il semblerait donc qu'offrir une aide active aux chômeurs soit la mesure la plus efficace et la plus équitable.

Bien que la plupart des pays, y compris le Canada, aient adopté une « ligne plus dure », les prestations au Canada sont déjà moins généreuses et sont de moins longue durée que celles qui sont offertes dans les pays européens. Donc, le champ d'action pour envisager une « ligne plus dure » est en quelque sorte limité dans notre pays.

Puisque l'enseignement doit faire partie intégrante des programmes de stages pour les jeunes (expérience de travail et formation en cours d'emploi), les stages pourraient améliorer la capacité des stagiaires de décrocher un emploi. Et puisque l'enseignement a lieu en milieu de travail plutôt qu'en salle de classe, les stages donnent aux jeunes et aux employeurs l'occasion de se « rejoindre ». Les stages visent clairement à apporter « une aide active aux sans emploi et aux sous-employés » et s'inscrivent ainsi dans la tendance générale d'une « politique d'intervention sur le marché du travail » (PIMT) dans les pays industrialisés de l'ouest.

Ainsi, la vision globale des programmes de stages pour les jeunes, exprimée en termes très généraux dans les documents proprement dits des programmes, fait l'objet d'un appui dans la documentation. En se fondant sur l'examen de la documentation et sur les entrevues avec les répondants clés, la structure et le contenu des programmes de stages ne semblent toutefois pas avoir fait l'objet de beaucoup d'orientation détaillée à l'endroit des promoteurs ou des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC). Ils ont cependant eu l'autorisation d'en déterminer la structure et le contenu. En elle-même, une telle décentralisation, presque inévitable, peut être une bonne approche, puisque le programme offre la possibilité de créer des stages en fonction de conditions locales. Toutefois, étant donné qu'il n'a pas été possible d'obtenir des renseignements détaillés sur la structure et le contenu des stages, nous n'avons pu vérifier si la vision théorique des stages s'est concrétisée au niveau local.

3.3 Ciblage

La documentation mentionne très clairement l'importance de cibler ou de choisir les groupes qui devraient être autorisés à prendre part à PIMT. Les programmes qui ne sont pas bien ciblés risquent d'occasionner une affectation importante de ressources pour des personnes qui n'ont pas besoin d'aide, ou encore d'aider certaines personnes au détriment des autres. La documentation mentionne aussi très clairement que pour réduire au minimum ces risques, les PIMT doivent cibler les « personnes de l'extérieur », soit celles qui ne pourraient pas accéder au marché du travail en l'absence du programme.

DRHC ne prévoit pas de critères d'admissibilité stricts pour la participation à ses programmes de stages pour les jeunes. On a plutôt adopté une définition très large du mot « jeunes », où toutes les personnes de moins de 30 ans sont susceptibles de participer à un programme s'ils ne fréquentent pas l'école, sont sans emploi ou sous-employés.

En pratique, l'absence de ciblage bien précis des programmes pourrait signifier que les participants au programme de stages comprendraient peut-être un nombre important de jeunes qui auraient pu percer sur le marché du travail même en l'absence des programmes. Autrement dit, ils auraient pu réussir leur insertion professionnelle et obtenir leur premier emploi sans l'aide d'un programme. De plus, certains stagiaires pourraient avoir été embauchés au détriment d'autres jeunes qui avaient davantage besoin d'aide. D'après nos entrevues avec les répondants clés, il y a peu d'indication que la question du ciblage ait été prise en considération avant que les programmes ne soient mis en œuvre.

Même si davantage de ressources sont affectées à un meilleur ciblage, la documentation fait état des défis importants qui se posent relativement à ce travail. Certains programmes de stages pour les jeunes nécessitent la participation d'entreprises privées. Celles-ci n'embaucheront que des travailleurs qui seront suffisamment productifs pour que leur apport soit rentable. Pour beaucoup de gens, toutefois, les employeurs semblent percevoir les jeunes comme étant peu fiables aux niveaux de leurs habitudes de travail et de leur désir d'occuper un poste pendant de longues périodes.

La recherche de travailleurs qui sont à la fois « chômeurs chroniques » et acceptables aux yeux d'employeurs éventuels incite Robertson (1994, p. 38-39) à dire qu'un programme de subventions salariales pour le Canada devrait rechercher des personnes qui : a) sont des chômeurs chroniques ou qui sont sans emploi et qui risquent de devenir des chômeurs chroniques, b) sont aptes à l'emploi en ce sens qu'elles n'ont pas de problèmes au niveau de « leur attitude, de leurs compétences linguistiques ou de leurs compétences personnelles ».

Les stratèges qui tentent d'observer ces conseils sur le ciblage relatif à leurs programmes destinés aux jeunes peuvent se retrouver dans une situation gênante. Le but est de venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin, soit les chômeurs chroniques et d'autres « personnes de l'extérieur ». Pourtant, il s'agit exactement de ces groupes de personnes que les employeurs songent à ne pas employer. Le groupe de personnes à la fois les plus à risque de devenir chômeurs chroniques et les plus susceptibles d'être acceptables aux yeux des employeurs peut en fait être passablement petit. Une façon d'éviter ce problème consiste à permettre aux employeurs d'utiliser le programme pour sélectionner des employés éventuels, d'embaucher ceux qui répondent à leurs besoins et de licencier rapidement ceux qui ne font pas l'affaire.

Cette dernière solution entre en conflit avec un des autres buts qui accompagnent habituellement les programmes mis sur pied pour les chômeurs chroniques. Au sujet

du contexte précis des programmes de subventions salariales ciblées, Robertson indique (p. 7) que le but des programmes pour chômeurs chroniques ne devrait pas être seulement de dénicher « un simple emploi », mais plutôt de dénicher un emploi qui formera le travailleur et lui assurera des chances d'avancement :

> [...] l'effet à long terme des subventions salariales, si elles se révèlent efficaces, consiste à améliorer la productivité, les possibilités d'emploi de même que le revenu des groupes-cibles.

Un des aspects du dilemme qui se pose pour les stratèges porte sur le fait qu'un programme — qui exige à la fois la participation des employeurs privés et celle des travailleurs cibles reconnus comme les plus défavorisés — peut être voué à l'échec parce que les employeurs refusent d'embaucher des personnes de ces groupes ou de leur offrir une formation valable.

L'autre aspect du dilemme est que même si les stratèges visent un groupe moins défavorisé, les employeurs seront tentés d'embaucher seulement les travailleurs qui *ne* figurent *pas* parmi les plus défavorisés. Puisque ces travailleurs sont ceux-là même qui ont le plus de chance de réussir, et ce même en l'absence du programme, les risques d'une mauvaise orientation des ressources restreintes sont accrus.

Greenwood (1997, p.1) traite du dilemme en ces termes :

> Un programme peut améliorer quelque peu la situation de nombreuses personnes dont les problèmes d'emploi ne sont pas trop sérieux (pour qui les chances d'en arriver à une incidence importante sont donc limitées). Ou bien, le programme peut tenter d'aider les personnes qui sont sérieusement défavorisées et qui font face à de nombreux obstacles à l'emploi. Dans un tel cas, ceux qui en profiteront en retireront des avantages considérables. Mais de nombreux participants abandonneront et d'autres n'auront pas de succès malgré l'intervention; l'incidence *moyenne* sera donc minime. Il est primordial de décider s'il est plus important d'avoir un programme à grande portée ou de venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin.

La documentation favorise des programmes d'intervention directe sur le marché du travail qui sont judicieusement dirigés vers les « personnes de l'extérieur » du marché du travail. La documentation des programmes de stages pour les jeunes de DRHC ne fournit que d'une façon très générale les lignes directrices régissant la structure et le contenu de ces programmes. Par ailleurs, les programmes de stages sont offerts à un large éventail de personnes de moins de 30 ans. Le vaste éventail de participants aux programmes de stages accentue le risque que des ressources importantes aient été attribuées a des jeunes qui auraient pu réussir leur insertion professionnelle sans l'aide d'un programme. Mais, comme le montre la documentation, un ciblage soigneux des PIMT n'est pas chose simple. Il est important de tenir compte des incidences supplémentaires qu'ont les programmes de stages pour les jeunes de

DRHC sur les participants. Une analyse des incidences des programmes de stages pour les jeunes sera effectuée dans le cadre de l'évaluation sommative.

3.4 Besoins des employeurs et des promoteurs

L'enquête menée auprès des employeurs et des promoteurs a également porté sur des questions touchant la justification du programme. L'analyse de cette enquête révèle que le programme JSC a été conçu pour répondre aux besoins des stagiaires aussi bien qu'à ceux des employeurs et des promoteurs.

On a d'abord demandé aux employeurs[4] et aux promoteurs[5] quels avantages ils ont retirés d'avoir embauché des jeunes. Les réponses les plus fréquentes, accompagnées du pourcentage de répondants qui ont exprimé leur opinion, sont indiquées au tableau 3.1, où plus d'une réponse pouvait être fournie. Dans le cas des promoteurs comme dans celui des employeurs, les principaux avantages liés à l'embauche des jeunes sont d'abord de former de futurs employés, et ensuite d'apporter des idées nouvelles et de la créativité en milieu de travail. Les promoteurs ont été plus nombreux que les employeurs à croire que l'embauche de jeunes peut aussi leur permettre de se livrer à de nouvelles activités et d'offrir de nouveaux services.

Fait intéressant, 15 % des employeurs ont indiqué que les jeunes sont faciles à former parce qu'ils ne sont pas ancrés dans de vieilles habitudes, réponse qui n'a toutefois été donnée par aucun promoteur.

TABLEAU 3.1
Avantages de parrainer et d'embaucher des jeunes (plus d'une réponse pouvait être fournie)

	Promoteurs	Employeurs
Perfectionnement de futurs employés	49 %	42 %
Apporte de nouvelles idées et de la créativité	33 %	35 %
Peut assumer de nouvelles tâches, de nouveaux services et un nouveau travail	27 %	19 %
Nous contribuons à la collectivité	16 %	—
Faciles à former, à éduquer et pas ancrés dans de vieilles habitudes	—	15 %
(Nombre de répondants)	(79)	(832)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.

4 Les employeurs peuvent être des organismes du secteur privé, du secteur public ou des organismes à but non lucratif. Pour les activités internationales, les employeurs doivent évoluer sur le marché international et posséder des compétences à ce chapitre.

5 Les promoteurs peuvent être des entreprises, des organismes (y compris ceux qui n'ont pas de but lucratif, des associations d'employeurs et de professionnels et des syndicats), des établissements de santé publique et d'éducation, des conseils de bande et de tribu ainsi que des administrations municipales.

Les programmes de stages pour les jeunes sont conçus pour répondre aux besoins des jeunes afin qu'ils parviennent à effectuer la transition de l'école au marché du travail. Dans les cas où les stages ont été menés à terme, on a posé des questions aux employeurs et aux promoteurs sur plusieurs aspects des besoins des stagiaires et sur la mesure dans laquelle ils estiment qu'on a répondu à ces besoins dans le cadre du programme. La majorité des répondants ont accordé une cote de 4 ou de 5 sur une échelle de cinq points (où 1 signifiait « aucunement » et 5, « beaucoup »), comme le montre le tableau 3.2.

TABLEAU 3.2
Mesure dans laquelle les promoteurs et les employeurs estiment qu'on a répondu aux besoins des stagiaires[1]

	Pourcentage des promoteurs qui sont de cet avis		Pourcentage des employeurs qui sont de cet avis	
	%	(N)*	%	(N)*
Le stage était lié au plan de carrière du stagiaire.	100	(23)	75	(671)
Le stage a donné une meilleure compréhension au stagiaire de ce à quoi on s'attend de lui au travail.	100	(25)	84	(725)
Le stagiaire a répondu à vos attentes au niveau des compétences dont il a fait preuve lors du stage.	97	(24)	71	(729)
Le stagiaire a acquis de nouvelles compétences grâce au stage.	93	(25)	90	(733)
Le stage était lié à la scolarité du stagiaire.	85	(25)	55	(719)
Le stagiaire possédait des compétences dont votre organisation avait grandement besoin.	—	—	44	(728)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.

* = Nombre de répondants.

[1] On considère que les répondants qui ont attribué une cote de 4 ou de 5 (où le 1 « indique aucunement » et le « 5 beaucoup ») sont en accord avec l'énoncé.

Chez les promoteurs comme chez les employeurs, une très grande proportion des répondants conviennent que les stages permettent aux stagiaires d'acquérir de nouvelles compétences et de mieux comprendre les attentes en milieu de travail en plus d'offrir une expérience à leurs liée aspirations de carrière. Pour toutes les questions, les promoteurs ont uniformément attribué aux stages une cote supérieure à celle des employeurs, ces derniers ayant davantage tendance à donner des cotes de un ou deux points pour chaque question.

On a également demandé aux employeurs si le stagiaire possédait des compétences dans des domaines où leur organisation en avait grandement besoin. Une proportion de 44 % ont attribué une cote de quatre ou de cinq pour cette question, indiquant ainsi qu'il y avait carence de compétences, tandis que 32 % lui ont attribué une cote de un ou de deux.

En résumé, la majorité des répondants à l'enquête auprès des employeurs et des promoteurs estiment que le programme comporte une valeur pour les stagiaires pour

la transition au marché du travail, alors que les employeurs ont donné au programme JSC une cote quelque peu inférieure pour cette question. Cela peut s'expliquer par le fait que les projets des promoteurs avaient tendance à être plus détaillés, avec divers modules et souvent avec une composante de formation, alors que dans plusieurs cas, les employeurs n'offraient que de l'expérience de travail.

3.5 Caractéristiques et besoins des participants à JSC

L'enquête menée auprès des participants à JSC a fourni un profil intéressant des caractéristiques des jeunes qui se sont inscrits à ce programme. Le profil détaillé figure à l'annexe A.

Les points saillants des caractéristiques sont les suivants :

- un peu plus d'hommes que de femmes (58 % par rapport à 42 %) ont pris part à JSC;
- 66 % des stagiaires de JSC avaient fait des études postsecondaires partielles ou les avaient terminées;
- 12 % des stagiaires de JSC n'avaient pas terminé leurs études secondaires;
- la majorité des stagiaires de JSC (93 %) se situaient dans le groupe d'âge principal ciblé pour la SEJ (moins de 30 ans); environ 6 % des stagiaires avaient plus de 30 ans;
- au moment de l'entrevue, quelque 13 % des participants à JSC ont déclaré avoir abandonné leurs projets avant la fin de ceux-ci — la raison la plus souvent invoquée était le retour aux études (9 % de ceux qui ont quitté plus tôt). Les employeurs ont congédié seulement 2 % des stagiaires. Environ 56 % des stagiaires interrogés avaient participé à un projet jusqu'à la fin, mais les projets étaient toujours en cours dans 31 % des cas.

3.6 Stages en sciences et technologie

Une enquête auprès de participants (43 au total) ainsi que des entrevues avec des cadres supérieurs de chaque conseil sectoriel participant ont été menées pour le Programme de stages en sciences et technologie. Cette enquête a permis de dresser le profil suivant.

L'âge des participants interrogés est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Groupe d'âge	Stages en sciences et technologie Nombre de participants interrogés
De 20 à 23 ans	7
De 24 à 27 ans	24
De 27 à 30 ans	11
Plus de 30 ans	1
Total	43

Source : Entrevues avec des participants au Programme de stages en sciences et en technologie.

Aux dires d'un des neuf répondants clés des conseils sectoriels, l'imposition d'une limite d'âge constituait une difficulté parce que les jeunes retournent aux études pour parfaire leurs connaissances ou obtenir de la formation dans des programmes en sciences et technologie. Dans bien des cas, ces diplômés « plus âgés » ne sont pas admissibles à ce programme.

La plupart des stagiaires (38) avaient un niveau de scolarité universitaire, trois avaient une formation collégiale tandis que deux ont indiqué qu'ils détenaient un diplôme d'études secondaires. Des entrevues menées auprès des intervenants clés des conseils sectoriels ont révélé que, dans la plupart des cas, les stagiaires avaient un acquis scolaire en science et technologie.

En raison des différences importantes entre les secteurs, les besoins des jeunes liés à l'emploi varient considérablement selon les intervenants clés. Dans certains secteurs, les jeunes avec un acquis scolaire en sciences et technologie sont très recherchés et recrutés directement à l'école. En conséquence, leurs besoins sont plutôt minimes. Ceci est proposé en comparaison avec d'autres secteurs où les jeunes ont besoin d'un rehaussement de compétences bien précises, ce qui requiert, de la part de l'employeur ou du promoteur, des ressources supplémentaires. Dans certains cas, le conseil sectoriel réussit à jumeler stagiaires et employeurs. Ce lien est donc important pour les jeunes qui veulent obtenir un emploi dans le secteur, mais qui ne peuvent trouver d'employeur ou de promoteur.

Parallèlement à la diversité des besoins des stagiaires, les besoins des employeurs et des promoteurs semblent varier considérablement d'un secteur à l'autre. Dans certains secteurs, le coût de développement d'un nouveau poste de diplômé en sciences et technologie est très élevé. Le programme permet une certaine compensation en ce sens. Dans d'autres secteurs, les employeurs ont besoin d'investir dans le domaine du perfectionnement des compétences en milieu de travail, ce qui signifie que des ressources cadres sont nécessaires à la formation et à la surveillance. Le programme peut donc neutraliser certains de ces coûts. Un indicateur possible de l'utilité du programme pour les employeurs et les promoteurs réside dans le fait que certains intervenants clés des secteurs indiquent que la plupart des employeurs qui se

sont inscrits au programme n'avaient pas auparavant pris part à des programmes de DRHC.

Dans certains secteurs où les compétences en sciences et technologie sont en forte demande, de petites et moyennes entreprises (PME) ont indiqué aux conseils sectoriels que le financement provenant du programme les rendait plus concurrentielles avec les plus grandes entreprises. Les subventions provenant du programme peuvent être utilisées pour ajouter au salaire de base des diplômés. Cela rend ces entreprises plus attirantes aux yeux des nouveaux diplômés, qui se font déjà rares, mais ne s'inscrit pas nécessairement dans les objectifs de ce programme. Dans ces cas, il semble y avoir un plus grand nombre de postes offerts que de candidats disponibles. Cela soulève la question du besoin réel de ce genre de programme pour certains de ces secteurs.

DRHC finance, dans le cadre de ses programmes de stages pour les jeunes, un vaste éventail d'activités qui visent à aider les jeunes à réussir leur transition de l'école au travail. Les besoins liés à l'emploi des jeunes participants aux programmes de stages varient grandement. Il est donc important d'examiner la mesure dans laquelle les interventions offertes dans le cadre des programmes de stages pour les jeunes ont répondu aux besoins liés à l'emploi des jeunes et ont amélioré les perspectives d'emploi des jeunes Canadiens. Cette question sera examinée plus en profondeur dans le cadre de l'évaluation sommative.

4. *Caractéristiques de conception des initiatives jeunesse de DRHC*

4.1 Introduction

Cette section traite d'abord des questions associées au bien-fondé du système de suivi et de surveillance de la clientèle utilisé pour recueillir de l'information sur les participants et sur les interventions faites dans le cadre des programmes de stages de DRHC pour les jeunes. Elle traite aussi des caractéristiques de conception propres aux programmes pour les jeunes stagiaires, au volet information et aux Centres de ressources humaines du Canada pour les étudiants. La sous-section finale traite des rôles et des responsabilités de DRHC sur le plan de l'exécution des initiatives pour les jeunes en vertu de la SEJ.

4.2 Systèmes de suivi et de surveillance de la clientèle utilisée dans le cadre des programmes de stages pour les jeunes

Au moment où l'on a réalisé l'évaluation formative, les mécanismes de suivi et de surveillance de la clientèle mis en place pour recueillir de l'information sur les participants aux programmes de stages pour les jeunes donnaient lieu aux problèmes suivants :

- L'exécution des programmes de stages pour les jeunes ne se prêtait pas à la saisie électronique de données sur les participants. Le processus de gestion de cas utilisé par DRHC pour l'exécution des autres programmes, comme les prestations d'emploi et eu mesures de soutien (PEMS), se concentre plutôt sur le client que sur l'exécution des programmes de stages eux-mêmes. En règle générale, les coordonnateurs pour la jeunesse de DRHC accordent des contrats à des promoteurs ou à des employeurs qui sont responsables de saisir l'information sur les participants. Les dossiers des participants aux programmes de stages ne sont pas administrés par DRHC ou les promoteurs dans la même mesure que les dossiers des autres clients de DRHC.

- Au moment de l'évaluation, les systèmes (SNSE et Contact IV) conçus pour saisir des renseignements sur les participants aux programmes de stages pour les jeunes n'étaient pas suffisamment élaborés ou pleinement utilisés pour saisir les résultats obtenus par les jeunes. Bien que le SNSE ait éventuellement été modifié de façon à accommoder les jeunes clients, Contact IV, n'a pas été élaboré selon les attentes de DRHC. Ce système est conçu pour être utilisé par les tiers fournisseurs de services de DRHC (employeurs et promoteurs) qui ont habituellement conclu une entente à long terme avec DRHC afin d'offrir des services d'emploi aux clients et d'assurer le suivi des renseignements les concernant. Les promoteurs des stages

pour les jeunes et les employeurs ont tendance à avoir des ententes à plus court terme avec DRHC, aidant ainsi moins de clients que les tiers fournisseurs réguliers de services. Par ailleurs, les renseignements sur les participants n'étaient habituellement pas inscrits dans le système Contact IV ou dans le SNSE. Depuis le 1er avril 1998, DRHC a demandé que l'on recueille les renseignements sur les participants aux stages, aux fins de comptabilité.

- Bien que certains renseignements concernant les participants se trouvaient déjà dans les systèmes, certaines données se trouvaient aussi dans les dossiers papier. Au moment de l'évaluation, les CRHC comptaient mémoriser ces renseignements dans le système SNSE, mais ce processus était, soit au stade préliminaire, ou n'avait pas encore commencé dans la plupart des CRHC. Ces centres sont au courant de l'importance de sauvegarder ces renseignements à des fins de responsabilisation. Le niveau d'effort, qui vise à assurer la mise à jour continue des systèmes de renseignements comme le SNSE et Contact IV, varie quelque peu entre les régions et les CRHC.

- Le système PEC-1 (Planification de l'emploi) de DRHC contient des renseignements sur tous les projets à l'intention des jeunes, y compris de l'information sur les promoteurs, les employeurs et les coûts des projets, de même que sur le nombre de participants. De fait, le nombre de participants est souvent inexact. Le nombre de participants à un projet est inscrit dans le système au moment de l'approbation. Si ce nombre change une fois le projet approuvé, le budget et les dépenses sont habituellement rajustés en conséquence; toutefois, le nombre de participants ne l'est souvent pas. Les expériences antérieures et la consultation auprès du personnel du Système d'information de gestion (SIG) de DRHC révèlent qu'il s'agit là d'un problème courant, mais qu'aucun renseignement n'est disponible au sujet du degré d'erreurs dans les données.

- Les systèmes d'information de gestion de DRHC comptent sur les données provenant des systèmes PEC-1, SNSE et Contact IV. Les renseignements du SIG ne seront pas précis dans le cas des programmes pour les jeunes tant et aussi longtemps que les systèmes qui lui fournissent des données ne renfermeront pas tous les renseignements nécessaires sur les participants. Au cours des travaux d'évaluation sur le terrain, DRHC n'a pas semblé être en mesure de mettre à jour ces systèmes.

- Dans le contexte du processus interministériel d'établissement de rapports, la principale source de renseignements utilisés pour la surveillance des programmes Jeunesse internationale et Stages en sciences et en technologie sont les rapports trimestriels. Ces rapports s'inspirent de données fournies par les ministères participants à la SEJ. Bien que les renseignements disponibles fassent mention du nombre de participants et des dépenses par composante de programme, les renseignements sur les participants, comme le niveau de scolarité et les caractéristiques d'équité en matière d'emploi, ne sont généralement pas disponibles. Cela pourrait limiter la mesure dans laquelle ces programmes de

stages pour les jeunes peuvent être surveillés afin d'assurer l'observation des critères et pourrait constituer un obstacle pour la planification et l'élaboration des politiques.

Les renseignements relatifs à de nombreux participants aux programmes de stages pour les jeunes n'étaient pas disponibles au moment de l'évaluation. L'information concernant leur participation ne pouvait être obtenue qu'en communiquant avec les employeurs et les promoteurs, qui remettaient alors une liste des participants. Bien que cette situation occasionne des problèmes pour l'évaluation subséquente des programmes de stages pour les jeunes de DRHC, les cas les plus graves se rattachent à l'incapacité de bien surveiller les programmes de façon à assurer le respect des critères relatifs à la demande de participation ainsi qu'au manque d'information liée aux résultats obtenus par les clients qui doit servir à orienter, l'élaboration des politiques et la planification en matière de gestion en ce qui concerne le ciblage des clients.

4.3 Autres caractéristiques de conception des programmes relatives à des composantes précises de la SEJ

4.3.1 Jeunes stagiaires Canada

La plupart des intervenants (y compris le personnel de DRHC, les promoteurs, les employeurs et les jeunes participants) sont d'avis que le programme Jeunes stagiaires Canada (JSC) offre la flexibilité nécessaire pour répondre à leurs besoins.

Selon l'information recueillie durant les visites sur place de projets JSC, une contrainte opérationnelle a souvent été mentionnée par les personnes interrogées, il s'agit des retards occasionnés dans le démarrage des projets par le processus d'approbation de DRHC, avant leur mise en œuvre. En attendant l'approbation, plusieurs projets (quatre sur six) ont accusé des retards allant de trois à six mois. Ces retards ont particulièrement posé des problèmes pour des projets ciblant des emplois saisonniers, comme ceux de l'industrie de la construction. Dans bien des cas, une fois l'approbation obtenue et les projets prêts à démarrer, de nombreux employeurs n'étaient plus intéressés ou en mesure de procurer de l'expérience de travail aux participants.

4.3.2 Volet information

L'enquête menée auprès des employeurs et des promoteurs participant à JSC a porté sur le volet information de la SEJ, et on a demandé aux répondants comment ils avaient pris connaissance de l'existence du programme. Les promoteurs comme les employeurs en ont tous pris connaissance de la même façon, c'est-à-dire principalement par le CRHC, par l'entremise de divers médias, à la suite d'une participation antérieure au programme ou par des contacts d'affaires.

Il y a eu un écart dans le pourcentage de mention de chaque source, ce qui semble refléter la nature de la conception du programme aussi bien que les rôles et les pratiques de recrutement des promoteurs comparativement à ceux des employeurs. Par exemple, les employeurs ont indiqué plus souvent que les promoteurs (tableau 4.1) qu'ils ont pris connaissance de l'existence du programme par l'entremise de stagiaires et par des contacts personnels, alors que les promoteurs ont davantage entendu parler du programme directement par le CRHC ou en raison d'une participation antérieure. Peu d'employeurs et de promoteurs ont fait mention de la publicité comme source d'information de l'existence du programme.

TABLEAU 4.1
Comment les promoteurs et les employeurs ont pris connaissance de l'existence de la SEJ? (plus d'une réponse pouvait être fournie)

	Promoteurs*	Employeurs
Bureau du CRHC	56 %	44 %
Contacts d'affaires	13 %	18 %
Un stagiaire en a fait mention.	—	9 %
Publicité (p. ex., journaux)	7 %	8 %
Bouche à oreille, famille, amis, clients	—	7 %
Participation ou demande de participation antérieure au programme	14 %	5 %
(Nombre de répondants)	(88)	(845)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.
* Toutes les autres réponses ne figurant pas ici ont été données par les promoteurs dans une proportion inférieure à 5 %.

L'enquête menée auprès des participants à JSC a permis d'examiner comment les participants qui avaient entrepris le stage ont appris l'existence du programme. Les sources les plus souvent mentionnées sont indiquées au tableau 4.2. La plupart des participants qui ont approché des employeurs et qui leur ont fait part de l'existence de JSC avaient entendu parler du programme par des amis ou des parents (38 %) ou par le biais d'un CRHC (22 %).

TABLEAU 4.2 Comment les participants qui avaient entrepris un stage ont entendu parler de l'existence du programme?	
Par un ami ou un parent	38 %
Par un CRHC	22 %
Dans les journaux ou à la radio	11 %
Au travail ou par un employeur	8 %
Par un représentant du gouvernement provincial	7 %
À l'école ou au collège	5 %
Sur Internet	4 %
Autre[1]	5 %
Total	100 %
(Nombre de répondants)	(86)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.
[1] Autres réponses données par moins de 2 % des répondants.

Salons d'information sur l'emploi

Les Salons d'information jeunesse sur l'emploi semblent offrir un avantage général aux jeunes participants. La grande variété d'information et la représentation de l'industrie ont montré aux jeunes l'étendue des possibilités qui s'offrent à eux. De plus, comme l'a mentionné un des bénévoles d'un Salon d'information sur l'emploi, les nombreuses sources de renseignements sur les programmes et les services gouvernementaux qui sont offerts aux jeunes leur « montrent qu'il y a des personnes à leur service soucieuses de les aider à trouver de l'emploi ». Bien que la plupart des personnes qui ont assisté aux salons n'estiment pas que des liens ont pu être établis avec des employeurs, un nombre important de participants ont tout de même eu l'intention de présenter une demande à des entreprises présente. Ces liens « légers » entre les jeunes et les employeurs ont contribué aux avantages que présentent les Salons d'information jeunesse sur l'emploi.

Le salon offre une occasion importante de rassembler des intervenants communautaires qui travaillent dans un but commun, soit celui d'aider les jeunes du milieu à effectuer la transition entre l'école et le travail. Du point de vue intergouvernemental, le niveau de coopération était élevé comme en a fait foi le grand nombre de kiosques installés par les gouvernements canadien et provinciaux et les administrations municipales.

Toutefois, des employeurs manifestent certaines préoccupations voulant que les Salons d'information jeunesse visent un auditoire trop jeune pour apprécier à leur juste valeur les renseignements concernant le marché du travail et pour comprendre la viabilité et l'importance des services et des programmes des secteurs public et privé.

D'un point de vue organisationnel, le temps consacré à planifier et à organiser efficacement des salons sur l'emploi pour les jeunes est un élément important de l'étape de la planification. Le coordonnateur d'un des Salons sur l'emploi est d'avis

que des améliorations auraient pu être apportées à l'événement si plus de temps lui avait été consacré (environ neuf semaines avaient été nécessaires à la planification et à l'organisation du Salon sur l'emploi). Cependant, en l'absence de temps supplémentaire pour la planification, une vision claire et nette et des buts précis définis avant l'étape de la planification pourraient contribuer à améliorer l'organisation générale des futurs salons pour les jeunes. Il faut également noter qu'il ne semble pas y avoir de mécanisme en place qui puisse assurer que des « meilleures pratiques » soient documentées et utilisées afin que chaque région tire profit des expériences des autres.

Connexions jeunesse

Plusieurs questions ont été posées à tous les répondants (enquête auprès de 400 participants à JSC) au sujet de la publication Connexions jeunesse de DHRC. Il s'agit d'un livret décrivant les programmes du gouvernement du Canada destinés aux jeunes. L'enquête a révélé que :

- 96 % des répondants n'ont pas obtenu d'exemplaire de la publication;
- parmi les 12 participants qui en ont obtenu, neuf y ont trouvé les renseignements dont ils avaient besoin;
- six stagiaires en ont obtenu un exemplaire du bureau du CRHC, deux à un salon sur l'emploi, deux l'ont demandé et un a dit l'avoir reçu par la poste.

4.3.3 Centre de ressources humaines du Canada pour étudiants (CRHC-E)

Dans la composante Centre de ressources humaines du Canada pour étudiants (CRHC-E), plus de 800 étudiants sont embauchés pour travailler au sein du réseau du CRHC-E, qui offre des services de placement d'été pour les étudiants. Cette composante emploie des étudiants pour aider d'autres étudiants à trouver un emploi d'été et pour offrir des séances d'information de groupe sur la rédaction de curriculum vitæ, la recherche d'emploi et la préparation à une entrevue.

L'analyse des résultats de la visite sur place de trois CRHC-E révèle que les mandats, les objectifs, les pratiques d'embauche et la clientèle sont généralement uniformes dans tous les centres. Il faut toutefois noter que la disponibilité des ressources à l'usage de la clientèle étudiante n'est pas uniforme entre les divers centres. Par exemple, le CRHC-E dont le secteur de service et le nombre de clients apparaissent semblables à ceux du CRHC-E voisin a présentement trois ordinateurs (équipés de logiciels et d'accès à la banque de données d'emplois du Centre), une imprimante au laser et un photocopieur à l'usage des étudiants, tandis que l'autre CRHC-E n'a aucune ressource à mettre à la disposition des étudiants. À l'heure actuelle, le personnel de ce CRHC-E utilise les systèmes informatiques du CRHC afin d'aider ses jeunes clients (curriculum vitæ, lettres de présentation, etc.). Ainsi, la disponibilité de leurs ordinateurs, lesquels autrement serviraient à accomplir d'autres tâches essentielles du CRHC (p. ex., mettre à jour les offres d'emploi, accéder aux bases de

données des clients employeurs, etc), s'en trouve restreinte, tout comme le temps qui peut être accordé à chaque étudiant client.

Le système du CRHC-E semble offrir certains avantages tant aux jeunes qu'aux employeurs. En voici certains exemples précis.

- L'emploi d'étudiants pour la prestation de programmes et de services dans les centres permet :
  - — aux étudiants clients de se faire servir par leurs pairs;
  - — la promotion de l'image des étudiants comme employés précieux pour la collectivité;
- les étudiants clients ont facilement accès à des renseignements compréhensibles;
- l'accès aux ressources nécessaires à la recherche d'emploi (ordinateurs, imprimantes, télécopieurs et rédaction de curriculum vitæ);
- les clients employeurs reçoivent de l'information sur les normes minimales de travail;
- la disponibilité d'un service de counselling d'emploi;
- la disponibilité d'un service d'affichage des emplois pour les employeurs.

4.4 Rôles et responsabilités

CRHC régionaux et locaux

Dans l'ensemble, selon les répondants clés régionaux de DRHC, leurs rôles et responsabilités vis-à-vis des agents locaux affectés à l'exécution de programmes étaient clairs et bien compris. Dans quelques cas, le personnel régional a expliqué avoir traité des demandes du public qui auraient été mieux traitées au niveau du CRHC local. Dans d'autres cas, le personnel régional a indiqué que certains agents de programme leur avaient demandé de prendre des décisions qui auraient véritablement dû être prises au niveau local. Dans la plupart des cas, cela est attribuable au fait que les agents chargés de l'exécution des programmes au niveau local étaient relativement nouveaux.

Tous les répondants clés ont indiqué que la communication entre les bureaux régionaux et les CRHC locaux avait été à la fois bonne et fréquente.

Régions et administration centrale

Dans l'ensemble, les répondants clés ont déclaré qu'en ce qui les concerne, leurs rôles et leurs responsabilités relatives à l'Administration centrale étaient bien compris.

Les répondants clés ont indiqué avoir eu de bonnes communications *de la part* de l'Administration centrale. Toutefois, certaines personnes interrogées se demandaient si les préoccupations régionales et locales étaient toujours bien comprises par l'Administration centrale. Voici des domaines précis où ces préoccupations semblent n'avoir pas été bien comprises :

- des situations relatives au marché du travail local;
- les répercussions du manque de ressources pour l'exécution des programmes au niveau local;
- les répercussions des EDMT sur les programmes pour les jeunes;
- les suppositions de l'Administration centrale à l'effet que les besoins des jeunes ne sont peut-être plus valides.

DRHC et autres ministères fédéraux

L'une des principales préoccupations exprimées par plus de la moitié des répondants clés portait sur la stratégie jeunesse interministérielle qui, bien qu'elle ait eu des composantes utiles, était presque trop vaste pour être bien comprise. Les rôles et les responsabilités en relation avec les autres ministères fédéraux sont devenus difficiles à comprendre pour certains agents locaux affectés à l'exécution des programmes alors qu'ils recevaient des demandes de renseignements de la part des jeunes et des promoteurs au sujet des autres programmes fédéraux mis en œuvre dans le cadre de la Stratégie. La majorité des représentants ont déclaré que les CRHC locaux avaient éprouvé de la difficulté à demeurer au fait des divers programmes, de leurs sources et de leur applicabilité à l'endroit de différents jeunes ou promoteurs.

Plus de la moitié des répondants clés que l'on a interrogés ont fait valoir que la communication à l'échelle locale et entre les ministères fédéraux pourrait être améliorée. Les principales raisons invoquées étaient le chevauchement entre les programmes, l'assurance qu'un plus grand nombre de groupes cibles soient desservis, une plus grande efficience des structures d'exécution de programmes et la réduction du degré de confusion chez les jeunes et les promoteurs.

5. *Résultats et effets attribuables aux programmes*

5.1 Introduction

Cette sous-section de l'aperçu traite des résultats des programmes et donne une indication des effets qui leur sont attribuables. Entre le moment où les participants ont terminé leur stage et le moment où l'évaluation a été menée, le délai d'exécution a été plutôt court (environ 6 mois). En conséquence, l'évaluation formative a porté principalement sur des questions liées à la satisfaction, à la situation actuelle d'emploi et aux perspectives d'avenir. Les conclusions relatives aux programmes JSC et Stages en science et technologie sont présentées. Un profile de Prêts aux étudiants entrepreneurs est présenté à la fin de cette section afin d'illustrer les caractéristiques des entreprises créées en vertu de cette initiative jeunesse.

5.2 Jeunes stagiaires Canada

5.2.1 Répercussions[6]

L'enquête menée auprès des participants à JSC démontre que 50 % des stagiaires qui ont terminé leur projet JSC sont encore à l'embauche de l'employeur participant au projet. Les participants ayant effectué leur stage dans le secteur privé sont les plus susceptibles d'avoir continué à travailler pour leur employeur participant au projet (69 %). Un pourcentage très élevé (70 %) de ceux dont le stage avait lieu dans le secteur public travaillent à temps partiel pour un autre employeur. Le tableau 5.1 en donne les détails.

---

[6] Dans la présente section, certains résultats concernant des sous-groupes sont fondés sur très peu d'observations. Dans ces cas, la fiabilité sur le plan statistique est moins grande en ce qui concerne les conclusions liées aux résultats.

TABLEAU 5.1
Situation actuelle des participants qui ont terminé leur projet

	Privé	À but non lucratif	Public	Dans l'ensemble
Travaille pour un employeur de JSC	69 %	35 %	18 %	50 %
Travaille à temps plein pour un autre employeur	16 %	23 %	2 %	17 %
Travaille à temps partiel pour un autre employeur	3 %	21 %	70 %	19 %
Reçoit des prestations d'assurance-emploi	4 %	2 %	8 %	4 %
Reçoit des prestations d'aide sociale	—	2 %	—	—
Ne travaille pas et ne reçoit pas d'assurance-emploi ni d'aide sociale	8 %	18 %	2 %	9 %
Total	100 %	101 %	100 %	100 %
(Nombre de répondants)	(156)	(66)	(50)	(272)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.
Toutes les autres réponses ont été données dans une proportion de moins de 1%.

Seulement 13 % des stagiaires ont abandonné leur projet avant la fin. Le retour aux études était la raison la plus souvent invoquée (18 % des abandons).

Parmi les 259 répondants toujours à l'embauche d'un employeur JSC, 119 le sont dans le cadre de projets permanents de JSC et 140 ont terminé leur projet JSC mais sont demeurés à l'embauche de leur employeur. Les 259 répondants qui sont toujours avec ce même employeur de JSC ont eu à répondre à une série de questions sur leurs aspirations professionnelles. De ce nombre, 62 % s'attendaient à demeurer indéfiniment à l'embauche de cet employeur, tandis que 38 % ne s'y s'attendaient pas. On a demandé à ces derniers s'ils s'attendaient à pouvoir trouver un emploi au cours des six mois suivant la fin de leur travail avec leur employeur de JSC. Le tableau 5.2 résume les résultats.

TABLEAU 5.2
Aspirations professionnelles des jeunes qui sont toujours à l'embauche de l'employeur participant à JSC

S'attendent à demeurer indéfiniment à l'embauche de leur employeur participant à JSC	62 %
Ne s'attendent pas à demeurer indéfiniment à l'embauche de leur employeur	
S'attendent à pouvoir trouver un emploi au cours des six mois suivant la fin de leur travail	27 %
Ne s'attendent pas à pouvoir trouver un emploi au cours des six mois suivant la fin de leur travail ou ne veulent pas d'emploi	1 %
Ne savent pas ou ont refusé de répondre	10 %
Total	100 %
(Nombre de répondants)	(259)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.

Parmi les 69 participants à JSC qui espèrent trouver un emploi au cours des six mois suivants, 97 % s'attendent à ce que le nouvel emploi offre un salaire acceptable et 70 % souhaitent être en mesure de trouver un emploi dans le milieu où ils vivent présentement.

Durant l'enquête, on a posé plusieurs questions aux stagiaires de JSC afin de savoir si leur expérience au sein du programme JSC avait influé sur leurs plans d'avenir et leurs aspirations professionnelles. La vaste majorité des participants estiment que le programme leur a permis d'acquérir l'expérience qui les aidera à obtenir le genre d'emploi qu'ils désirent. Une autre importante proportion de répondants ont indiqué que leur participation au programme les a aidés à faire des choix de carrière (75 %) et d'études (67 %). Très peu d'entre eux ont mentionné que leur expérience dans le cadre du programme avait changé leurs perspectives quant à l'emploi qu'ils désiraient (25 %) et les espoirs de trouver un emploi dans un domaine connexe (25 %). Le tableau 5.3 présente le pourcentage de répondants qui ont attribué une cote de 4 ou 5 sur une échelle de cinq points (où 1 = fortement en désaccord et 5 = fortement d'accord).

TABLEAU 5.3
Influence du programme sur les projets et les attentes

	Participants qui se disent d'accord[1]	
	%	(N)*
L'expérience que vous avez acquise au cours de ce projet vous aidera à obtenir le genre d'emploi que vous désirez.	89	(400)
Le fait de travailler à ce projet vous a aidé à planifier votre carrière.	78	(399)
Le fait de travailler à ce projet vous a aidé à prendre une décision sur la carrière que vous voulez entreprendre.	75	(397)
Vous avez décidé qu'il vous faudra davantage de scolarité ou de formation pour décrocher le genre d'emploi que vous désirez.	67	(398)
Vous avez changé d'avis au sujet du genre d'emploi que vous désirez.	25	(396)
Vous avez changé d'avis au sujet du genre d'emploi que vous espériez pouvoir obtenir.	19	(396)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.

* = Nombre de répondants.
[1] Ont répondu « d'accord » ou « fortement d'accord ».

On a demandé aux répondants ce qu'ils seraient susceptibles de faire maintenant s'ils n'avaient pas obtenu d'emploi dans le cadre de JSC. Les réponses, indiquant que la plupart d'entre eux s'attendaient à avoir trouvé un emploi (58 %), sont présentées au tableau 5.4.

TABLEAU 5.4 Selon vous, que feriez-vous en ce moment si vous n'aviez pas eu d'emploi dans le cadre du projet JSC?	
Aurais un emploi	58 %
Serais sans emploi et à la recherche de travail	20 %
Travaillerais et serais aux études	12 %
Serais aux études	9 %
Serais travailleur autonome	1 %
Autre	1 %
Total	100 %
(Nombre de répondants)	(365)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.

Plus de 90 % des répondants croyaient être en mesure d'obtenir un emploi dans le domaine qu'ils préfèrent dans deux ou trois ans. Du point de vue des régions, du sexe ou du niveau de scolarité des participants, il n'y a eu aucune variation dans le pourcentage de réponse à cette question.

Lorsqu'on a demandé aux répondants quelles seraient les plus grandes difficultés pour trouver un emploi à long terme dans le domaine qu'ils préfèrent dans deux ou trois ans, les difficultés dont il a été le plus souvent question ont été le peu de possibilités d'emploi (25 %) et la nécessité d'acquérir des compétences spéciales (23 %). Près du quart des répondants (22 %) ont indiqué qu'aucune difficulté ne se poserait.

Parmi les participants, 67 % ont reçu de la formation dans le cadre de leur stage. La formation en milieu de travail, le mentorat et l'encadrement — les types les plus courants — ont été donnés à 63 % de ceux qui disent avoir reçu de la formation. À l'échelle régionale, il existe des différences selon la formation reçue ou non. Les participants du Québec auraient reçu le moins de formation (43 % n'en ont pas reçue). Dans l'Ouest canadien, 68% en ont reçue, au Canada atlantique, 75 %, et en Ontario, 78 %.

TABLEAU 5.5
Types de formation offerte par les employeurs, par région (les participants pouvaient fournir plus d'une réponse)

	Atlantique	Ontario	Québec	Ouest	Total
Aucune formation	25 %	22 %	43 %	32 %	33 %
Formation offerte	75 %	78 %	57 %	68 %	67 %
Orientation et formation préparatoire	24 %	20 %	13 %	35 %	24 %
Formation officielle sur place	10 %	17 %	38 %	2 %	15 %
Formation officielle à l'extérieur	18 %	20 %	2 %	6 %	11 %
Formation en cours d'emploi/conseils/encadrement	55 %	47 %	5 %	59 %	43 %
(Nombre de répondants) – Total	(62)	(101)	(88)	(138)	(389)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.

Quatre-vingt-quatorze pour cent (94 %) de ceux qui ont reçu de la formation ont dit que cela avait été suffisant pour leur permettre d'effectuer leurs tâches convenablement dans le cadre du projet JSC. Seulement 25 % de ceux qui n'ont pas reçu de formation ont indiqué qu'ils auraient dû en recevoir.

Étant donné que cette enquête est de nature formative, la satisfaction à l'égard du programme est un indicateur important de la pertinence de la conception et de l'exécution du programme. Les opinions des participants à JSC relativement au niveau de satisfaction à l'égard du programme sont présentées au tableau 5.6.

TABLEAU 5.6
Satisfaction à l'égard de divers aspects du projet JSC

	Participants satisfaits[1]	
	%	(N)*
Possibilité d'apprendre	81	(399)
Orientation fournie	73	(395)
Commentaires sur votre rendement	72	(340)
Vous a donné l'expérience dont vous aviez besoin	68	(395)
Salaire	43	(390)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des participants à JSC, 1998.

* = Nombre de répondants

[1] La satisfaction est définie par l'attribution d'une cote de 4 ou 5 sur une échelle de cinq points, où 1 = « médiocre » et 5 = « très bon ».

En général, les cotes de satisfaction à l'égard des divers aspects du programme sont passablement élevées, sauf en ce qui concerne le salaire. Seulement 43 % des

participants se sont dits satisfaits du salaire qu'ils ont touché[7]. Le taux de satisfaction le plus élevé (81 %) était à relié de la possibilité d'apprendre.

La grande majorité des employeurs et des promoteurs ont estimé que le travail effectué par les stagiaires leur a été utile. Le tableau 5.7 présente les réponses. (Il est à noter que seulement 60 des 92 promoteurs ont émis une opinion à ce sujet. Pour ce qui est des autres, la question était sans objet, étant donné leur rôle au sein du programme (c'est-à-dire ne donner que de la formation).

TABLEAU 5.7
Utilité du travail effectué par le stagiaire

	Promoteurs	Employeurs
Très utile	90 %	70 %
Utile	10 %	27 %
Inutile	—	3 %
Total	100 %	100 %
(Nombre de répondants)	(60)	(910)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.

Presque tous les répondants ont estimé que l'expérience améliorerait les chances du stagiaire de trouver un emploi à temps plein (97 % des promoteurs et 95 % des employeurs). Les raisons les plus souvent invoquées ont été l'expérience en milieu de travail, la formation officielle et l'expérience liée à la carrière.

Comme le montrent les tableaux 5.8 et 5.9, beaucoup moins d'employeurs des provinces de l'Atlantique (26 % par rapport à 39 % pour l'ensemble des provinces) et des organismes à but non lucratif (19 % par rapport à 39 % pour l'ensemble des employeurs) ont dit qu'ils auraient embauché quelqu'un même sans aide financière.

TABLEAU 5.8
Les employeurs auraient-ils embauché quelqu'un sans l'existence du programme, et ce par région?

	Atlantique	Ontario	Québec	Ouest	Toutes les provinces
Oui	26 %	40 %	43 %	39 %	39 %
Non	69 %	49 %	48 %	53 %	52 %
Incertain	5 %	11 %	10 %	9 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
(Nombre de répondants)	(118)	(257)	(361)	(173)	(909)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.

[7] La satisfaction est définie par l'attribution d'une cote de 4 ou 5 sur une échelle de cinq points, où 1 = « médiocre » et 5 = « très bon ».

TABLEAU 5.9
Les employeurs auraient-ils embauché quelqu'un sans l'existence du programme?

	Secteur privé	À but non lucratif	Secteur Public	Ensemble des secteurs
Oui	42 %	19 %	40 %	39 %
Non	47 %	76 %	54 %	51 %
Incertain	11 %	5 %	6 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
(Nombre de répondants)	(683)	(111)	(116)	(910)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.

Les raisons invoquées pour expliquer l'importance de l'aide financière ont été à peu près les mêmes chez les promoteurs et les employeurs. Les employeurs des provinces de l'Atlantique et de l'Ontario ont invoqué des raisons financières dans une plus grande proportion que ceux du Québec et des provinces de l'Ouest. Le niveau d'expérience moins élevé n'était pas aussi important chez les employeurs des Maritimes.

On a demandé aux employeurs comment les tâches auraient été accomplies sans la présence du stagiaire. La majorité des employeurs (61 %) ont répondu qu'ils auraient attribué les tâches au personnel régulier.

TABLEAU 5.10
Si un stagiaire n'avait pas été embauché, qui aurait effectué le travail? (plus d'une réponse pouvait être fournie)

Employés à temps plein.	61 %
Le travail n'aurait pas été fait ou aurait été reporté.	22 %
Employés à temps partiel.	9 %
Tous les employés, avec l'aide d'autres employés.	6 %
Bénévoles.	3 %
Auraient embauché par l'entremise d'une agence de placement temporaire.	3 %
Auraient confié le travail en sous-traitance.	3 %
(Nombre de répondants)	(486)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.
Nota : Toutes les autres réponses ont été données par moins de 3 % des répondants.

5.2.2 Effets attribuables au programme

Selon les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs, 39 % d'entre eux ont indiqué qu'ils auraient embauché quelqu'un de toute façon. Parmi ceux-ci, 27 % auraient versé le même salaire et 25 % auraient embauché la même personne. Seulement 3 % des employeurs auraient embauché quelqu'un possédant les compétences et l'expérience nécessaires, comme le montre le tableau 5.11.

TABLEAU 5.11 Sans l'aide financière de DRHC, l'employeur aurait-il embauché quelqu'un pour faire le travail?	
Aurait embauché quelqu'un pour faire le travail.	39 %
Aurait versé le même salaire.	27 %
Aurait embauché la même personne.	25 %
Aurait embauché quelqu'un possédant déjà les compétences et l'expérience nécessaires.	3 %
(Nombre de répondants)	(910)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.
Nota : Toutes les autres réponses ont été données par un seul répondant.

Pour ce qui est du pourcentage de satisfaction à l'égard des programmes de stages, la majorité des employeurs et des promoteurs ont accordé, à quelques exceptions près, aux questions portant sur l'exécution du programme une cote de 4 ou de 5, sur une échelle de cinq points (1 = « très insatisfait », 5 = « très satisfait »). Le tableau 5.12 présente un sommaire des réponses.

TABLEAU 5.12
Taux de satisfaction des promoteurs et des employeurs à l'égard de divers aspects du programme[1]

	Promoteurs		Employeurs	
	%	(N)*	%	(N)*
La qualité générale des services fournis	93	(88)	91	(895)
L'information de base que vous avez reçue sur le programme	72	(87)	86	(886)
La facilité du processus de demande	69	(88)	87	(898)
La rapidité d'exécution du processus d'approbation des demandes	47	(89)	87	(882)
L'aide fournie par le personnel du CRHC	91	(89)	92	(864)
La méthode utilisée pour verser les subventions salariales aux employeurs et aux promoteurs	83	(76)	86	(884)

Source : Enquête menée par DRHC auprès des employeurs et des promoteurs, 1998.

* = Nombre de répondants.
[1] On considère que les répondants qui ont attribué une cote de 4 ou de 5 sur une échelle de 5 points (1 = « très insatisfait » et 5 = « très satisfait ») sont satisfaits.

Les promoteurs des projets de stages ont été légèrement moins satisfaits à l'égard de l'information de base ainsi qu'à l'égard de la facilité et de la rapidité du processus d'approbation. Les projets des promoteurs sont habituellement plus complexes dans leur conception que ceux des employeurs et, dans la plupart des cas, ils nécessitent beaucoup plus de financement. Il est probable que ce type de projet des promoteurs ait requis plus de temps au niveau du processus d'approbation. Tous les projets (des promoteurs ou des employeurs) ont dû faire l'objet d'études aux niveaux local, régional et national de DRHC jusqu'à il y a environ un an, au moment où le pouvoir d'autoriser des contrats allant jusqu'à 150 000 $ a été décentralisé et confié aux

régions. Il est probable que les projets de plusieurs des personnes qui ont fait l'objet de l'enquête ont été traités par le biais du processus centralisé.

La grande majorité des répondants ont indiqué qu'ils seraient intéressés à participer à nouveau (97 % des promoteurs et 91 % des employeurs).

Visites sur place des projets JSC

Les visites sur place ont révélé que la plupart des projets de JSC ont aidé les jeunes à obtenir du travail, à obtenir un meilleur travail ou à devenir travailleurs autonomes. Par exemple, dans le cas d'un projet, 22 de ses 23 diplômés ont été en mesure de dénicher un emploi même au-delà des termes du programme. Un an après l'obtention de leur diplôme, 16 des 23 participants étaient encore employés dans l'industrie.

La majeure partie des personnes interrogées sur les lieux de travail ont dit que JSC a fourni aux participants la possibilité d'obtenir un meilleur salaire et un meilleur niveau d'employabilité. Par exemple, à une occasion, l'organisme promoteur a indiqué que les participants au programme se sont tous dits très enthousiastes à l'égard du stage et estimaient que le programme s'était avéré bénéfique pour eux. De plus, selon un représentant de l'organisme promoteur, une des participantes au projet a indiqué que sans le programme JSC, elle recevrait encore des prestations de soutien du revenu.

JSC semble avoir atteint le succès escompté en ayant permis d'établir des liens entre les employeurs et les jeunes. Dans la plupart des cas, les liens avec les employeurs ont été attribués aux composantes placement et orientation en milieu de travail du programme.

En résumé, les résultats de l'enquête montrent que le programme JSC a aidé les participants à acquérir de l'expérience et que 50 % de ceux qui ont terminé leur projet travaillent toujours pour le même employeur. Un autre 17 % travaillent à temps plein pour un autre employeur. Les participants, les promoteurs et les employeurs sont très satisfaits du soutien obtenu grâce à JSC. Toutefois, 39 % des employeurs ont déclaré qu'ils auraient embauché quelqu'un pour occuper le poste du stagiaire même sans la présence de JSC. De plus, 25 % de tous les employeurs ont indiqué qu'ils auraient embauché la même personne même sans l'aide financière obtenue dans le cadre du programme.

5.3 Programme de stages en sciences et technologie

Bien que de nombreux conseils sectoriels aient indiqué que des postes sont mis au point spécialement pour les jeunes stagiaires, les répondants clés de deux des conseils sectoriels ont affirmé que plusieurs des jeunes embauchés à titre de stagiaires l'auraient été avec ou sans l'aide du programme. Ainsi, dans certains cas, il semble que le programme présente une valeur ajoutée limitée. Étant donné la forte demande de diplômés en sciences et technologie dans certains secteurs, il semble que, dans

quelques cas, non seulement les postes auraient-ils déjà été établis, mais que les mêmes personnes auraient été embauchées pour combler ces postes que celles qui ont été embauchées dans le cadre du programme. Il est à noter cependant que cette situation ne s'applique pas dans tous les secteurs où des entrevues ont été menées.

Les entrevues menées auprès de 43 participants ont indiqué que la majorité des stagiaires ont dit détenir un diplôme universitaire (38) et qu'une grande partie d'entre eux (28) étaient aux études à un moment ou à un autre au cours de la dernière année. Onze des stagiaires ont dit avoir reçu des prestations de soutien du revenu ou des prêts étudiants au cours des six mois précédant leur embauche comme stagiaire et ont fait mention de l'assurance-emploi comme principal soutien du revenu. Neuf stagiaires ont dit qu'ils étaient chômeurs et à la recherche d'un travail à un moment ou à un autre au cours des six mois précédant leur embauche comme stagiaire. Vingt-cinq stagiaires ont dit avoir occupé au moins un emploi rémunéré dans l'intervalle, entre le moment de quitter leurs études et le début de leur stage.

Un peu plus de la moitié des stagiaires (24) en sciences et technologie interrogés ont indiqué que s'ils ne participaient pas présentement au programme de stage, il est fort probable qu'ils occuperaient un emploi. Cinq stagiaires croient fermement que, sans le stage, ils seraient présentement chômeurs et à la recherche d'un emploi.

Dans l'ensemble, les participants ont exprimé un niveau élevé de satisfaction à l'égard du programme. La majorité des jeunes ont indiqué le stage leur fournissait une bonne occasion d'apprendre (41 stagiaires) et qu'il leur procurait l'expérience de travail nécessaire (42). Bon nombre des stagiaires ont dit espérer faire le même genre de travail dans deux ou trois ans (27). La planification de carrière et l'aide apportée pour l'établissement de liens avec d'autres employeurs du secteur sont autant d'autres besoins liés à l'emploi auxquels le stage a su répondre. Un peu plus de la moitié des stagiaires interrogés (24) prévoient continuer à travailler pour le même employeur même une fois le projet terminé.

Attentes et défis des participants

La majorité des stagiaires (27) ont indiqué qu'ils prévoient accomplir dans trois ans le même genre de travail que celui qu'ils effectuent dans le cadre de leur stage. D'autres stagiaires prévoient évoluer dans les domaines suivants :

- gestion (4);
- retour aux études (4);
- industrie du cinéma (3);
- dessin textile (1);
- recherche et développement (1);
- travail poussé dans le domaine des ventes (1).

La plupart des stagiaires (38) déclarent être quelque peu ou très optimistes relativement à ce qu'ils feront dans deux ou trois ans. Les plus grands défis qu'ils

auront à relever sont les possibilités d'emploi plutôt limitées (16), le besoin d'acquérir des compétences spéciales (6) et leur manque d'expérience de travail pertinente (4).

Les participants ont manifesté un niveau élevé de satisfaction à l'égard du Programme de stages en Sciences et Technologie en indiquant que leur stage leur a procuré de l'expérience et l'occasion d'apprendre. Deux des neuf conseils sectoriels ont déclaré que bon nombre de leurs stagiaires auraient été embauchés sans le programme. Pour ce qui est des stagiaires interrogés, un peu plus de la moitié (24 sur 43) ont indiqué qu'ils occuperaient un emploi (pas nécessairement avec le même employeur) sans le programme.

5.4 Programme Jeunesse internationale

Selon les entrevues effectuées avec des stagiaires dans le cadre des quatre études de cas du volet international des projets pour de stages pour les jeunes, dans l'ensemble les jeunes participants sont satisfaits de leur stage. La plupart des stagiaires interrogés ont déclaré acquérir de l'expérience professionnelle et recommanderaient le programme à d'autres jeunes. Lorsqu'on les a interrogés sur un aspect particulier de leur stage, soit les indemnités et le salaire versés par les différents projets, les stagiaires ont toutefois exprimé un niveau moins élevé de satisfaction. Les quatre projets ayant fait l'objet de l'étude étaient en cours au moment de l'évaluation et aucun participant n'avait encore terminé son stage. Les employeurs ont affirmé qu'ils offriraient sans doute un poste au sein de leur entreprise à plusieurs stagiaires, à la fin du stage, si ceux-ci continuaient de fournir un niveau de rendement aussi satisfaisant tout au long du stage.

5.5 Programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs[8]

Dans le cadre de l'évaluation formative, les données administratives portant sur le programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs ont été examinées. Les résultats concernant 1 172 participants au programme au cours de l'exercice 1997-1998 ont été analysés. Ce programme, qui est administré par la Banque de développement du Canada, offre des prêts sans intérêt jusqu'à concurrence de 3 000 $ à des étudiants afin que ceux-ci lancent leur propre entreprise estivale. Du counselling, des colloques et des ateliers d'affaires sur la façon de lancer une entreprise sont également présentés.

---

[8] Le programme est offert uniquement dans les provinces qui n'ont aucun programme correspondant à l'initiative fédérale

Caractéristiques fondamentales des participants

Un profil détaillé des participants au programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs est présenté à l'annexe B. Ces renseignements indiquent ce qui suit :

- les hommes (71 %) ont davantage participé au programme que les femmes (29 %);
- des étudiants n'ayant que 14 ans ont participé au programme, alors que la plupart étaient âgés de 16 à 24 ans. La moyenne d'âge des participants était de 18 ans;
- la proportion des étudiants du secondaire ou de l'université était à peu près égale. Dix-neuf pour cent des prêts ont été accordés à des étudiants du niveau collégial;
- la Saskatchewan et l'Alberta ont présenté le plus grand nombre de participants;
- 84 % des participants ont obtenu le financement maximal (3 000 $);
- la moitié des étudiants ont reçu du counselling d'affaires relatif à leur participation au programme et 8 % ont pris part à un colloque. (4 % de tous les participants ont à la fois reçu du counselling d'affaires et pris part à un colloque.)

Bien que dans la plupart des cas, le financement ait été accordé à des demandeurs individuels, il est intéressant de noter que dans 5 % des cas, il a été consenti à un groupe de demandeurs pour les aider à lancer une seule entreprise. Au lieu d'effectuer individuellement une demande, les étudiants se sont regroupés pour présenter une demande de participation au programme et ils ont été traités de la même façon que les demandeurs individuels.

Types d'entreprises lancées avec l'aide du programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs

L'ensemble des fichiers de données du programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs comprend autant la Classification type des industries des nouvelles entreprises que le nombre d'employés. Ces renseignements révèlent qu'au Manitoba et en Saskatchewan, la majorité des entreprises qui ont vu le jour se situent dans l'industrie agricole. L'Alberta détient également une proportion élevée de ce type d'entreprises agricoles, ainsi que dans des secteurs de services liés à l'agriculture.

D'autres provinces présentent un plus vaste éventail de types d'industries au sein desquelles de nouvelles entreprises ont été créées. À Terre-Neuve, il en existe une vaste gamme, la concentration la plus élevée, soit 20 %, se trouvant dans l'industrie de l'alimentation. La plupart des entreprises appartiennent à la catégorie « autre ». De même, le Québec a un niveau élevé d'entreprises appartenant à la catégorie « autre » (45 %), ainsi qu'un autre groupement important dans les entreprises spécialisées (34 %). En Colombie-Britannique, 24 % de ces nouvelles entreprises sont également des entreprises spécialisées, tandis que 18 % sont des entreprises du secteur des services et que 37 % se situent dans la catégorie « autre ».

Les liens suivants existent au sein des entreprises nouvellement créées :

- parmi les étudiants du secondaire à qui on a accordé un prêt, 71 % ont des entreprises dans le domaine agricole et un autre 5 % dans les secteurs des services liés à l'agriculture. Cela se compare à 43 % des étudiants du niveau collégial et à 27 % des étudiants universitaires;

- il est donc logique de s'attendre à ce que les plus jeunes étudiants, à savoir ceux qui sont âgés de 14 à 15 ans, soient, dans une forte proportion de 80 %, plus susceptibles de créer une entreprise dans le domaine de l'agriculture que ceux âgés de 30 ans ou plus, où cette proportion chute à 9 %. Les étudiants de 20 ans et plus optent davantage pour la création d'entreprises spécialisées;

- les étudiants du cégep et de l'université sont les plus susceptibles de créer des entreprises spécialisés. (35 % et 28 % respectivement).

Ceux qui ont lancé une entreprise de services d'entretien pour les édifices et les résidences sont ceux qui étaient les moins susceptibles de recevoir le financement maximal et, de fait, 58 % ont obtenu 3 000 $ comparativement à 84 % pour le reste des participants. Une proportion de 95 % de ceux qui ont lancé une entreprise agricole et de 100 % de ceux qui ont créé une entreprise dans les secteurs de services liés à l'agriculture ont obtenu 3 000 $ de financement.

Les hommes sont près de quatre fois plus susceptibles que les femmes d'avoir créé une entreprise de services spécialisés alors que les femmes sont une fois et demie plus susceptibles de lancer une entreprise agricole. Malgré cela, puisque plus d'hommes que de femmes ont obtenu du financement par l'entremise du programme, plus d'hommes que de femmes ont lancé des entreprises agricoles[9].

[9] Deux cent deux (202) femmes ont créé des entreprises agricoles comparativement à 333 hommes. Les hommes créent plus d'entreprises dans toutes les catégories que les femmes.

6. Questions interministérielles

6.1 Introduction

Dans le contexte de la Stratégie emploi jeunesse, l'enquête a porté sur diverses questions interministérielles. Les conclusions de l'évaluation ont été regroupées et présentées dans l'ordre des principaux thèmes suivants : la mise en œuvre, les rôles et les responsabilités, la coordination interministérielle, la valeur ajoutée et l'efficacité ainsi que la durabilité.

6.2 Mise en œuvre

Au départ, le lancement de la SEJ s'est buté à de nombreux obstacles. D'abord, en raison des retards dans le lancement de la SEJ, le court délai accordé pour la période de financement a laissé peu de temps pour la mise en œuvre des programmes de la SEJ dans les ministères autres que DRHC. De même, les critères des programmes de la SEJ n'ont pas été établis de façon définitive avant la mise en œuvre des programmes des ministères et avant que ceux-ci n'aient signé des contrats d'entiercement pour l'exécution de leurs programmes. Dans certains cas, cela a entraîné après coup une modification des modalités de base des ententes. Ce processus a créé une situation où les ministères fédéraux et les promoteurs ont perdu de la crédibilité auprès des employeurs. Toutefois, bien que la mise en œuvre de la SEJ ait connu des problèmes, les ministères ont tout de même pu aller de l'avant avec la Stratégie.

Par la suite, plusieurs questions délicates ont fait surface en ce qui concerne la rivalité d'intérêts entre les ministères. Cependant, grâce aux efforts de la SEJ qui faisait pleins feux sur la jeunesse dans tous les ministères et à la coordination assurée par DRHC, ces problèmes ont été éventuellement réglés.

6.3 Rôles et responsabilités

Aucun mandat officiel et explicite n'a été élaboré pour orienter la SEJ. Néanmoins, DRHC avait pour mandat de présider les premières réunions du comité de travail interministériel pour les programmes en sciences et technologie et sur la Jeunesse internationale. En septembre 1997, DRHC a été également mandaté pour présider une réunion, qui avait pour but de réaffecter l'argent de la SEJ entre les ministères. Afin de faciliter la mise en œuvre de la Stratégie, DRHC exécute également le mandat lié à la communication et la coordination lui permettant essentiellement de poursuivre son mandat initial à court terme. Principalement en raison de cette initiative de DRHC et de la collaboration de tous les ministères participants, il a été possible d'entrevoir dans tous les ministères une vision commune de la jeunesse, ce qui a donné orientation aux programmes de la SEJ dans les autres ministères. Il semble donc que

DRHC ait mené le dossier de la manière la plus efficace possible dans les circonstances.

Toutefois, bien que des améliorations aient été apportées depuis la mise en œuvre de la SEJ, de nombreuses questions ont été soulevées au sujet des responsabilités interministérielles. Par exemple, la question de savoir quel ministère devrait avoir le mandat de tous les programmes internationaux demeure sans réponse. Dans certains cas, au sein de la composante internationale de la SEJ, plusieurs ministères « sollicitent » les mêmes employeurs et promoteurs et, dans certains cas, les mêmes participants.

Plusieurs ministères ont également émis des commentaires à l'effet qu'aux yeux des participants et des employeurs, la multiplicité des programmes et la prolifération de programmes semblables parmi les ministères ont causé de la confusion chez les employeurs et les participants, créant la perception d'un chevauchement important.

6.4 Coordination interministérielle

Un mécanisme a été mis en place pour assurer la coordination interministérielle de la SEJ, il s'agit de quatre comités interministériels chargés des communications; des sciences et de la technologie; du programme international de stages et de l'évaluation. En outre, la plupart des ministères ont des comités internes dont la tâche est de diriger la mise en œuvre des composantes de la SEJ.

Deux questions ont été soulevées à l'égard de la coordination interministérielle. Premièrement, le manque de continuité du personnel à certains des comités interministériels semble avoir produit un effet défavorable sur l'efficacité et l'efficience de certains comités. Deuxièmement, la jeunesse autochtone étant la clientèle de nombreux ministères, il semble qu'un meilleur mécanisme d'échange d'information relative à ce groupe soit nécessaire.

Malgré les questions importantes qui subsistent, les ministères ont été en mesure de mettre en œuvre la Stratégie. Cela semble provenir du fait que la SEJ a donné à tous les ministères la possibilité d'avoir une vision commune : la jeunesse. De même, bien que les répondants clés aient reconnu que DRHC a eu la tâche très difficile de coordonner les travaux de tous les ministères, la majorité d'entre eux ont salué les efforts de DRHC pour les résultats obtenus.

6.5 Valeur ajoutée

Selon le point de vue des répondants de DRHC et des autres ministères, une stratégie interministérielle nationale d'emploi des jeunes comporte une valeur ajoutée. Cet avis provient en partie du fait que puisque l'emploi des jeunes est une question horizontale, la SEJ a incité les ministères à se concentrer davantage sur la jeunesse. Comme tels, les objectifs des ministères ont été établis sur mesure afin d'englober les questions touchant les jeunes. L'incidence de cette vision de la jeunesse est

exemplaire puisque les ministères ont été en mesure de mettre en œuvre la Stratégie malgré les nombreuses questions initiales de nature délicate et les retards importants au début de l'initiative.

6.6 Durabilité

Les entrevues ont montré que sans le financement de la SEJ, la plupart des ministères n'auraient pas eu l'argent nécessaire pour poursuivre les programmes. Dans bien des cas, les ministères ont également indiqué que le financement de la SEJ n'a pas été suffisant pour absorber les frais d'administration des programmes à l'interne. Plusieurs représentants ministériels ont exprimé la préoccupation voulant que si un manque de financement devait de produire, il serait très difficile de reprendre l'exécution des programmes.

Plusieurs personnes interrogées ont indiqué que si les programmes de la SEJ devaient se prolonger au-delà de l'engagement actuel de trois ans, les ministères participants devraient en être avisés (y compris pour toute modification portant sur les modalités) assez longtemps avant la fin du programme.

(Nota : Le 7 décembre 1998, le Premier ministre a annoncé le renouvellement de la Stratégie emploi jeunesse. Cette stratégie, qui devait prendre fin le 31 mars 1999, a été rendue permanente et une somme de 155 millions de dollars lui sera consacrée chaque année.)

Bibliographie

Greenwood, John et Saul Schwartz. « The Effectiveness of Employment-related Programs for Youth: Summary of Lessons Learned », 1996. Social Research and Demonstration Corporation.

Layard, Richard, Nickell, Stephen et Jackman, Richard. Unemployment Macroeconomic Performance and the Labour Market, les presses universitaires d'Oxford, New York, 1991.

Robertson, Heather. « Wage Subsidies to Encourage the Hiring of Unemployment Insurance Claimants », polycopie, Ottawa, 1994.

Annexe A
Profil des participants à JSC

Jeunes stagiaires Canada

Le tableau A1 présente un profil des participants à Jeunes stagiaires Canada (JSC). Ce profil a été élaboré à partir des renseignements recueillis sur eux au cours de l'enquête. Des exposés de ce profil sont présentés à la section 3.5.

TABLEAU A1
Caractéristiques démographiques et sociales des participants au programme JSC

Sexe	Femme	42 %
	Homme	58 %
	(N)* = (400)	
Âge (en 1997)	Moins de 20 ans	16 %
	Vingtaine	77 %
	Trentaine	5 %
	Quarantaine	1 %
	(N)* = (394)	
État civil	Célibataire (jamais marié[e])	81 %
	Marié(e) ou conjoint(e) de fait	16 %
	Séparé(e), divorcé(e) ou veuf(ve)	3 %
	(N)* = (399)	
Nombre d'enfants à charge âgés de moins de 13 ans	Aucun	87 %
	Un	8 %
	Deux ou plus	5 %
	(N)* = (325)	
Niveau d'éducation officielle	Moins que le diplôme d'études secondaires	12 %
	Diplôme d'études secondaires	22 %
	Études postsecondaires partielles	18 %
	Certificat ou diplôme collégial	27 %
	Diplôme universitaire	21 %
	(N)* = (399)	
Région	Atlantique	18 %
	Ontario	25 %
	Québec	22 %
	Ouest	34 %
	(N)* = (400)	
État du projet	Permanent	31 %
	Terminé	56 %
	Abandonné	13 %
	(N)* = (385)	

* = Nombre de répondants

Annexe B
Profil du programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs

Programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs

TABLEAU B1
Caractéristiques démographiques et sociales des participants au programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs

Type de participant	Étudiant individuel	95 %
	Groupe d'étudiants[1]	5 %
	(N)** = (1 172)	
Sexe	Femme	29 %
	Homme	71 %
	Les deux[2]	*
	(N)** = (1 172)	
Âge	De 14 à 15 ans	10 %
	De 16 à 17 ans	29 %
	De 18 à 19 ans	21 %
	De 20 à 24 ans	30 %
	De 25 à 29 ans	5 %
	30 ans ou plus	5 %
	(N)** = (1 172)	
Niveau de scolarité	Secondaire	37 %
	Cégep	4 %
	Collège	19 %
	Université	40 %
	(N)** = (1 167)	
Province[3]	Terre-Neuve	4 %
	Québec	15 %
	Manitoba	13 %
	Saskatchewan	33 %
	Alberta	23 %
	Colombie-Britannique	11 %
	Territoires du Nord-Ouest	*
	(N)** = (1 171)	
Montant d'argent autorisé	Moins de 1 000 $	2 %
	De 1 000 $ à 1 999 $	7 %
	De 2 000 $ à 2 999 $	7 %
	3 000 $	84 %
	(N)** = (1 172)	
A reçu du counselling d'affaires	Oui	50 %
	Non	50 %
	(N)** = (1 172)	
A participé à un colloque	Oui	8 %
	Non	92 %
	(N)** = (1 172)	

Dans tous les tableaux du rapport,
* indique moins de 1 %;
** indique le nombre de répondants.

[1] Comprend les cas où les groupes d'étudiants qui ont reçu du financement étaient composés de personnes des deux sexes.

[2] Exclut un participant de l'Ontario puisque cette province n'a pas participé au programme.

[3] Ces cas sont compris dans l'analyse générale qui suit. La base de données contient une valeur unique pour l'âge, le niveau de scolarité et d'autres variables, à l'exception du sexe. Dans tous les cas sauf deux (représentant 4 % de tous les *groupes de personnes* qui ont reçu du financement), les groupes de personnes qui ont reçu du financement étaient tous du même sexe. Soixante-quinze pourcent (75 %) étaient des groupes d'étudiants masculins et les autres 21 % étaient des groupes composés d'étudiantes.

Genres d'entreprises lancées dans le cadre du programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs

Comme le montre le tableau B2, au Manitoba et en Saskatchewan, la majorité des entreprises créées l'ont été dans le domaine de l'agriculture. L'Alberta compte également une proportion élevée d'entreprises créées dans ce domaine et dans les secteurs des services liés à l'agriculture.

TABLEAU B2
Classification type des industries, par province[1]

	T.-N.	Qc	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Total
Industries agricoles	2 %	2 %	59 %	87 %	38 %	7 %	46 %
Secteurs des services liés à l'agriculture	0 %	0 %	1 %	1 %	10 %	1 %	3 %
Industries d'entreprises spécialisées	4 %	34 %	13 %	4 %	18 %	24 %	15 %
Industries d'entreprises de service	6 %	11 %	3 %	1 %	5 %	18 %	6 %
Industries de l'alimentation	20 %	2 %	4 %	1 %	3 %	5 %	3 %
Services d'entretien pour les édifices et les résidences	8 %	7 %	7 %	2 %	7 %	8 %	5 %
Autre	60 %	45 %	14 %	5 %	20 %	37 %	22 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
(Nombre de répondants)	(50)	(181)	(151)	(381)	(272)	(132)	(1 171)

[1] Les Territoires du Nord-Ouest sont exclus car ils ne comptaient que quatre participants (les quatre entreprises se retrouvent dans la catégorie « autre »).

Employés embauchés dans les entreprises des étudiants entrepreneurs

Soixante-quatorze pourcent (74 %) des entreprises ont un employé (vraisemblablement l'étudiant). Un autre 5 % comptent plus d'un employé, mais comptaient également plus d'un étudiant dans le cadre du financement. La répartition du nombre d'employés se trouve au tableau B3.

TABLEAU B3
Nombre d'employés

1 (l'étudiant) ou les cas d'étudiants multiples[1]	79 %
2	6 %
De 3 à 5	5 %
De 6 à 9	7 %
10 ou plus	3 %
Total	100 %
(Nombre de répondants)	(1 172)

[1] Comprend les cas ou le participant est un groupe d'étudiants.

Facteurs qui contribuent au fait que les entreprises ont ou non des employés :

- les jeunes âgés de 20 ans ou plus sont beaucoup plus susceptibles d'avoir des employés que ceux de moins de 20 ans, alors que ceux de 25 à 29 ans sont les plus susceptibles d'avoir des employés (48 % ont au moins deux employés);

- en conséquence, les étudiants des collège et des universités sont également plus susceptibles d'avoir des employés (40 % en ont dans chaque cas). Vingt-neuf pourcent (29 %) des étudiants du niveau collégial et 7 % du secondaire ont des employés;

- ceux qui ont obtenu 3 000 $ ont un peu plus tendance à avoir des employés que ceux qui ont obtenu moins d'argent;

- les étudiants du Québec (54 %), de la Colombie-Britannique (50 %) et de Terre-Neuve (36 %) ont davantage tendance à avoir des employés;

- les femmes ont moins d'employés que les hommes dans une proportion de 10 %.

Soutien du programme

Certains étudiants qui ont reçu du financement en vertu de ce programme ont également reçu du counselling (formation liée au projet fournie par la Banque de développement du Canada) ou ont pris part à des colloques par l'entremise du programme. Comme l'indiquent les tableaux B4 et B5, es ont obtenu du soutien a été obtenu à divers degrés dans différentes provinces.

TABLEAU B4
Étudiants qui ont reçu du counselling dans le cadre de la participation au programme, par province[1]

	T.-N.	Qc	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Total
Oui	38 %	49 %	19 %	48 %	27 %	76 %	50 %
Non	60 %	51 %	82 %	52 %	73 %	24 %	50 %
Total (Nombre de répondants)	100 % (50)	100 % (181)	100 % (151)	100 % (381)	100 % (272)	100 % (132)	100 % (1 171)

[1] Les Territoires du Nord-Ouest sont exclus car ils n'avaient que quatre participants (aucun d'eux n'a reçu de counselling).

La Colombie-Britannique a eu recours au counselling d'affaires beaucoup plus souvent que toutes les autres provinces; 76 % des participants de cette province ont obtenu du counselling. Le Manitoba est l'endroit où l'on a eu le moins recours à cette méthode, alors que 17 % des étudiants ont reçu du counselling.

TABLEAU B5
Étudiants qui ont pris part à un colloque dans le cadre de la participation au programme, par province[1]

	T.-N.	Qc	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Total
Oui	2 %	14 %	0 %	0 %	22 %	6 %	8 %
Non	98 %	86 %	100 %	100 %	78 %	94 %	92 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
(Nombre de participants)	(50)	(181)	(151)	(381)	(272)	(132)	(1 171)

[1] Les Territoires du Nord-Ouest sont exclus car ils n'avaient que quatre participants (aucun d'eux n'a pris part à un colloque)

L'Alberta est la province où les participants sont les plus susceptibles d'avoir pris part à un colloque (22 %), suivie du Québec (14 %). Personne au Manitoba et en Saskatchewan n'a participé à un colloque.

La « province » est le facteur primordial lié à la participation au counselling d'affaires et aux colloques. Tous les autres liens demeurent des fonctions accessoires à la province.